

Relatório de Sustentabilidade 2025



 Sumário

Sobre o Relatório	03	Desempenho 2025	24	Cuidando das Pessoas	48
Guia de Navegação	04	Governança Corporativa	31	Inovação é o que nos move	62
Palavra da Liderança	05	Cuidando do Nosso Planeta	37	Anexo GRI	67
Nossa Empresa	06				





Sobre o Relatório

GRI 2-3 e 2-12

O Relatório de Sustentabilidade 2025 da VIXPar apresenta nossa visão estratégica e os principais avanços no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025.

Reunimos aqui investimentos, projetos e resultados vinculados aos pilares ambiental, social e de governança, bem como o desempenho dos nossos negócios e da inovação que impulsiona nossa atuação. Esses temas estão organizados por meio dos capítulos: Governança, Cuidando do Nosso Planeta, Cuidando das Pessoas e Inovação é o que nos Move.

De publicação anual, elaboramos este relatório em conformidade com as Normas GRI e inspirados pelos princípios do Relato Integrado, orientando-nos pelos temas materiais revisados em 2024 e relacionando-os com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

A validação das informações e da materialidade contou com a participação direta da nossa alta liderança, o que assegura o alinhamento às diretrizes institucionais e reforça nosso compromisso com a transparência.

Os relatórios anteriores podem ser acessados [aqui](#).

Para mais informações, entre em contato conosco pelo e-mail sustentabilidade@vix.com.br.





Guia de Navegação

Este relatório adota as normas da Global Reporting Initiative (GRI) e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU).

GRI STANDARDS

O conteúdo GRI está destacado após títulos e parágrafos relevantes. O sumário GRI, disponível entre as páginas 93 a 98, reúne a descrição dos indicadores e sua localização no documento.

Saiba mais: <https://www.globalreporting.org>

RELATO INTEGRADO (CAPITAIS)

Inspirado pelo formato de apresentação do Relato Integrado, relacionamos os temas abordados neste documento, considerando seus impactos e geração de valor aos stakeholders, aos capitais Financeiro, Manufaturado, Humano, Intelectual, Social e de Relacionamento, e Natural.

Esta relação pode ser verificada em página específica (30), Materialidade (13) e nas capas de cada capítulo.

Saiba mais: <https://relatointegrado brasil.com.br>

OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS)

Os ODS representam um ponto de partida essencial para uma estratégia corporativa orientada ao futuro do planeta, alinhada aos princípios globais da sustentabilidade.

A identificação dos ODS mais relevantes para o negócio é realizada por ícones. O mapa de correlações entre os temas abordados e os respectivos objetivos está disponível na página 13.

Saiba mais: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>

MATERIALIDADE

Os temas materiais são tratados de forma transparente. Informações sobre o processo e seus resultados podem ser consultadas nas páginas 12 e 13.

Esta publicação reforça nosso compromisso com a transparência, a responsabilidade socioambiental e a geração de valor compartilhado ao longo de 2025.



Palavra da Liderança

GRI 2-22

O ano de 2026 tem um significado especial. Celebramos os 80 anos do Grupo Águia Branca, uma história construída com espírito empreendedor, compromisso e respeito às pessoas. Na VIXPar, também comemoramos dois importantes marcos: os 55 anos da VIX Logística e os 35 anos da Servicarga. Datas que reforçam nossa responsabilidade de honrar esse legado enquanto construímos o futuro.

Logística, para nós, é muito mais do que conectar origens e destinos. É conectar pessoas, oportunidades e desenvolvimento. É construir relações de confiança que impulsionam o crescimento dos nossos clientes e geram valor para a sociedade. Essa é a essência da VIXPar e o propósito que orienta cada uma das nossas decisões. Em 2025, seguimos ampliando nossa atuação, fortalecendo parcerias e evoluindo nossos negócios, sempre guiados pelo compromisso de mover o mundo com excelência e respeito às pessoas.

Nenhum resultado seria possível sem as pessoas que tornam nossa estratégia realidade todos os dias. Somos mais de 11 mil colaboradores unidos por uma cultura pautada na integridade, no relacionamento, na evolução e na segurança. Aqui preservar vidas nunca será apenas uma meta: é um valor inegociável e uma responsabilidade compartilhada por todos. Esse compromisso se traduziu em importantes conquistas ao longo de 2025, como a certificação ISO 39001, referência internacional em sistemas de gestão da segurança viária.

Vivemos um cenário macroeconômico desafiador, marcado por juros elevados e um ambiente que exigiu ainda mais disciplina, capacidade de adaptação e foco nas prioridades. Fizemos escolhas responsáveis, fortalecemos nossa eficiência e seguimos investindo em soluções que geram valor para os clientes e sustentam o crescimento do nosso negócio.

A inovação continua sendo parte desse caminho. Mais do que incorporar novas tecnologias, buscamos desenvolver soluções que tornem nossas operações mais seguras, inteligentes e eficientes.

Em 2025, demos importantes passos com o VIVA, nossa vertical de negócios focada em soluções inovadoras com tecnologias emergentes como automação, inteligência artificial e combustíveis alternativos. Um ótimo exemplo de como a inovação, para nós, existe para proteger vidas, aumentar a eficiência e preparar a logística para os desafios do futuro.

A sustentabilidade está presente em todas as nossas decisões. Pelo segundo ano consecutivo, conquistamos o Selo Ouro do Programa Brasileiro GHG Protocol, ampliamos iniciativas voltadas à geração própria de energia solar e seguimos fortalecendo nossa governança. Evoluímos o Sistema de Integridade, mantivemos canais permanentes de diálogo e reafirmamos compromissos voluntários, como o Pacto Global da ONU, porque acreditamos que confiança se constrói diariamente, por meio da ética, da transparência e da coerência entre discurso e prática.

Agradeço todo o time de colaboradores, clientes, acionistas, parceiros, fornecedores e comunidades pela confiança e pela parceria ao longo dessa jornada. Seguimos movendo o mundo com excelência e respeito às pessoas, porque acreditamos que o futuro é construído todos os dias por pessoas comprometidas em evoluir continuamente. Te convido a conhecer como transformamos nossos compromissos em ações concretas.

Boa leitura e vamos em frente!

Patrícia Poubel Chieppe

CEO VIXPar





Nossa empresa



Capital Social e de Relacionamento
Capital Intelectual
Capital Manufaturado



 Somos a VIXPar GRI2-1

A VIXPar reúne os negócios da divisão logística do Grupo Águia Branca. Atuamos em três verticais: Logística Dedicada, Logística Automotiva e Gestão e Terceirização de Frotas, que reúnem as marcas VIX, Autoport, Servicarga, Let's e V1. Entregamos uma prestação de serviços customizável, a partir de soluções inovadoras, eficientes e sustentáveis.

Nossa história começou em 1971, com as operações de fretamento da Viação Sayonara e a aquisição da Viação Capixaba. Na década de 1990, nasceu a VIX Logística, que acompanhou a expansão nacional dos nossos negócios, enquanto a incorporação da Autoport ampliou nossa presença na logística automotiva e nos levou à Argentina. Ao longo dos anos 2000, avançamos para setores estratégicos como mineração, óleo e gás, siderurgia e operações portuárias, consolidando nossa atuação em todo o território brasileiro.

A partir de 2017, a inovação ganhou caráter estratégico, com a criação do VIX Labs e, nos anos seguintes, o lançamento do V1 APP e a aquisição da Let's, que fortaleceu nossa atuação em terceirização de frotas. Na sequência, a chegada da Servicarga ampliou a nossa presença em logística automotiva, e o lançamento do VIVA introduziu o emprego de automação e inteligência artificial nas operações.

Guiados pelo propósito de "mover o mundo com excelência e respeito às pessoas", contamos hoje com mais de 20 mil veículos e equipamentos e mais de 11 mil colaboradores. Nossa sede é localizada em Vitória (ES) e atuamos em todas as regiões do Brasil e também na Argentina, na Bolívia, no Chile, no Paraguai e no Uruguai.

Nossos diferenciais se traduzem na segurança operacional como valor principal, bem como no relacionamento próximo e transparente com o cliente, em um portfólio diversificado e na solidez de mais de 50 anos de história, sustentada pelo profundo conhecimento das verticais em que atuamos.

**Logística Dedicada**

Soluções logísticas sob medida para materiais e pessoas, desenhadas a partir dos processos de cada cliente para gerar eficiência e valor compartilhado.

**Logística Automotiva**

Transporte, armazenamento e distribuição de veículos e peças no Brasil e em cinco países da América do Sul, com a maior operação de chassis do país.

**Gestão e Terceirização de Frotas**

Locação e gestão de veículos para clientes corporativos, além de mobilidade sob demanda por aplicativo.

**Viva**

Soluções logísticas baseadas em inovação e tecnologias emergentes, com foco na automação de veículos e equipamentos aplicada à movimentação de produtos.





GRUPO
ÁGUIABRANCA



Grupo Águia Branca

Somos parte do Grupo Águia Branca, com sede no Espírito Santo e presença em todo o Brasil e na América do Sul, figura entre os maiores conglomerados de transporte e logística do país, conectando pessoas, regiões e mercados há oito décadas. Fundado em 1946, organiza sua atuação em três frentes de negócios: Passageiros, Logística e Comércio.

Ao longo dessa trajetória, consolidou reputação pela inovação, pela qualidade dos serviços e pelo compromisso com sustentabilidade, contribuindo para o desenvolvimento econômico e social das regiões onde atua.

Em 2026, o Grupo **celebra 80 anos de história**, marco que reafirma a solidez de sua trajetória e a continuidade de seu compromisso de manter-se conectado às pessoas, aos clientes e ao desenvolvimento sustentável.

Conheça o portfólio de Sustentabilidade do Grupo Águia Branca.



+ 21 mil
Colaboradores



+ 25 mil
Veículos e equipamentos



+ 68 mil
Veículos comercializados





Propósito, Valores e Princípios

Nosso Propósito

- > Mover o mundo com excelência e respeito às pessoas.

Nossos Valores

- > Integridade & confiança;
- > Relacionamento;
- > Evolução;
- > Segurança.

Nossos Princípios

Conjunto de direcionadores que norteiam tudo que a VIXPar faz e que estão inseridos em todas as nossas ações, campanhas e iniciativas.



Segurança é nossa prioridade. A vida vem sempre em primeiro lugar.



Somos obstinados **por servir nossos clientes** do jeito que eles querem e precisam.



Conduzimos sempre nossas **decisões com integridade e transparência.**



Geramos valor com respeito e sustentabilidade. Deles virão nosso crescimento e perenidade.



Para nós, **relacionamento duradouro importa**, e muito. Sempre chegamos para ficar!



Temos paixão por fazer sempre o melhor. Um time com as pessoas certas, nos lugares certos.



Inovação nos diferencia. Somos inconformados e acreditamos que é possível evoluir sempre.

Linha do tempo



Premiações e certificações

NOSSOS PRINCÍPIOS INSPIRAM OS NOSSOS CAMINHOS



Troféu Transparência 2025, ANEFAC



Selo ouro no Registro Público de Emissões



Destaque em prêmio da Suzano Prêmio "Suzano Valoriza"



Fornecedor destaque Gerdaul - São Paulo



Conquista da ISO 39001 de Segurança Viária



Reconhecimento Klabin - Otacilio Costa

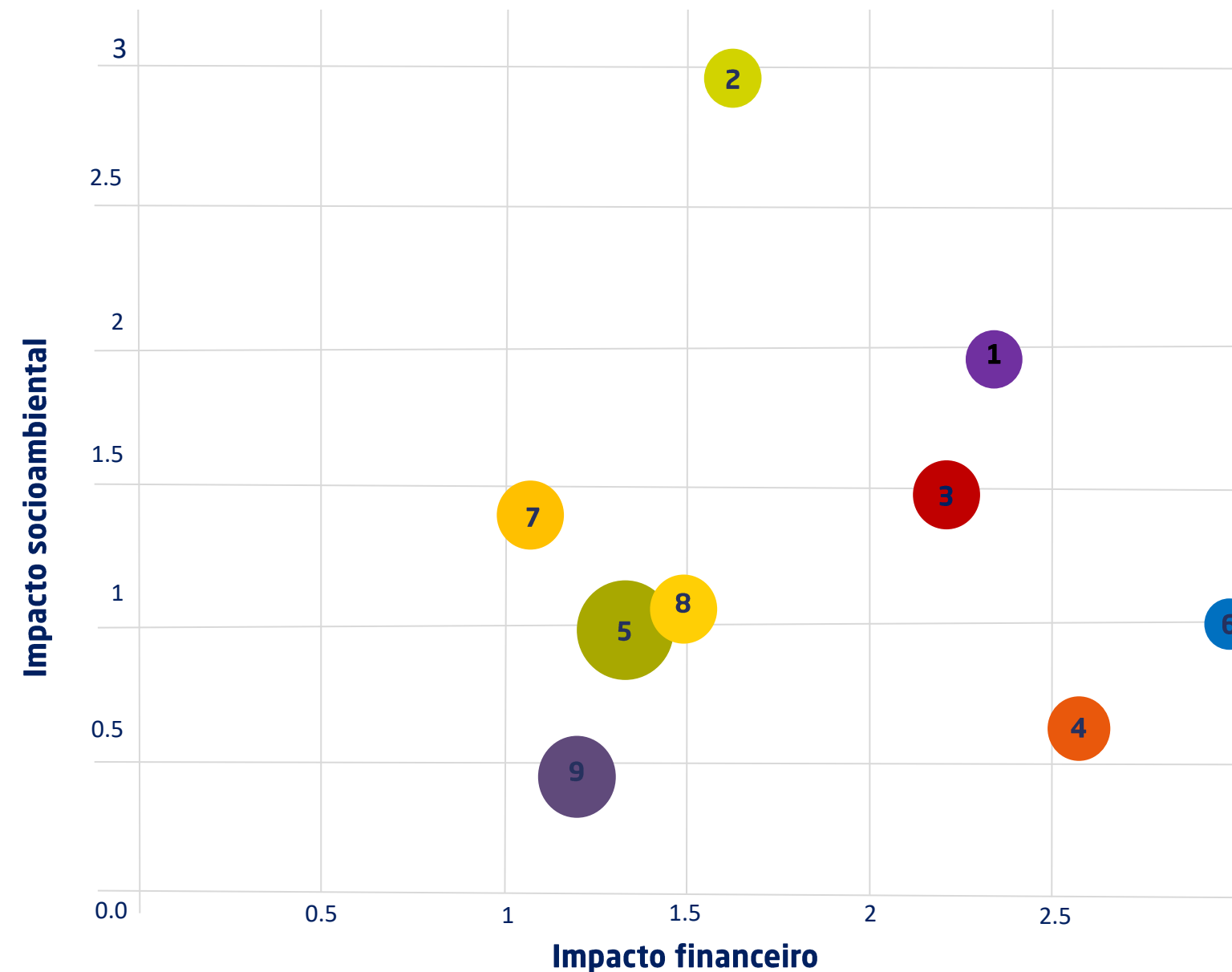


Materialidade GRI 3-1, 3-2 e 3-3

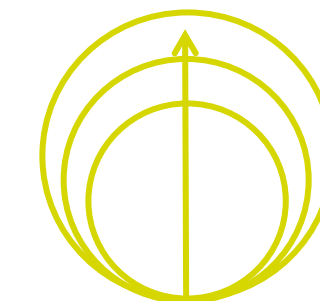
Nossa última revisão ocorreu em 2024, quando desenvolvemos nossa dupla materialidade, incluindo a análise dos impactos econômicos, sociais e ambientais às possíveis implicações financeiras dos temas para os negócios e os resultados da companhia. Com o apoio de consultoria especializada, realizamos:

- 01 Definição do escopo e da metodologia
- 02 Identificação e mapeamento de stakeholders e temas materiais
- 03 Engajamento das partes interessadas
- 04 Identificação dos temas mais relevantes para a sustentabilidade e para a estratégia da companhia, a partir de seus impactos financeiros e socioambientais
- 05 Análise dos resultados para a elaboração da matriz de materialidade
- 06 Validação junto à alta liderança

Para o ciclo de 2025, entendemos não haver mudanças significativas ou substanciais que justificassem atualização deste estudo.

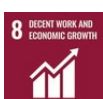


Embora os temas Ética, Conformidade e Governança (8) e Diversidade, Equidade e Inclusão (9) tenham ficado um pouco abaixo do quartil superior, optamos por incorporá-los à materialidade, dada a sua relevância estratégica para o negócio e a segmentação específica de stakeholders.



Relevância para os stakeholders (eixo z)

- 1 Inovação, tecnologia e inteligência artificial
- 2 Mudanças climáticas
- 3 Segurança do trabalho e no trânsito
- 4 Saúde e bem-estar
- 5 Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores
- 6 Cibersegurança, privacidade e segurança de dados
- 7 Comunicação, relacionamento e experiência do cliente
- 8 Ética, conformidade e governança
- 9 Diversidade, equidade e inclusão

Materialidade		GRI 3-1, 3-2 e 3-3			
TEMA MATERIAL	ABORDAGEM DO TEMA	CORRELAÇÃO COM NOSSOS PRINCÍPIOS	CAPITAIS	ODS	METAS DOS ODS LIGADAS AO TEMA
 INOVAÇÃO, TECNOLOGIA E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL	Investimento em inovação, design de serviços e desenvolvimento de tecnologias que ampliem a capacidade de adaptação a cenários, tendências e modelos de negócio, com uso ético de IA.	Inovação nos diferencia. Somos inconformados e acreditamos que é possível evoluir sempre.	Capital Intelectual Capital Manufaturado	  	8.2; 9.1; 9.4; 16.6; 16.7
 MUDANÇAS CLIMÁTICAS	Gestão das emissões de GEE da queima de combustíveis fósseis em operações. Gestão de riscos físicos, riscos de transição e oportunidades de mudanças climáticas.	Geramos valor com respeito e sustentabilidade. Deles virão nosso crescimento e perenidade.	Capital Natural Capital Financeiro	 	7.2; 7.3; 13.1; 13.3
 SEGURANÇA DO TRABALHO E NO TRÂNSITO	Garantia da segurança dos trabalhadores com rigorosos padrões no trânsito e no trabalho, com foco na gestão de riscos e reciclagem para motoristas e operadores.	Segurança é nossa prioridade. A vida vem sempre em primeiro lugar.	Capital Humano Capital Social e de Relacionamento	 	3.6; 3.9; 8.8
 ATRAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E RETENÇÃO DE COLABORADORES	Planos de carreira, reconhecimento, remuneração, benefícios, engajamento e capacitação para reduzir a rotatividade. Valorização de motoristas e operadores, fortalecendo a marca empregadora.	Temos paixão por fazer sempre o melhor. Um time com as pessoas certas nos lugares certos.	Capital Humano Capital Intelectual	 	4.4; 8.5; 8.8
 SAÚDE E BEM-ESTAR	Garantia do bem-estar e da saúde de trabalhadores próprios e terceiros, com foco na gestão das condições de trabalho e na preservação da saúde física e mental.	Temos paixão por fazer sempre o melhor. Um time com as pessoas certas nos lugares certos.	Capital Humano		3.4; 3.d; 3.8
 CIBERSEGURANÇA, PRIVACIDADE E SEGURANÇA DE DADOS	Gestão segura de dados sensíveis e confidenciais, conforme a LGPD, garantindo a cibersegurança e a privacidade das informações.	Conduzimos sempre nossas decisões e ações com integridade e transparência.	Capital Intelectual Capital Social e de Relacionamento		16.6; 16.10
 COMUNICAÇÃO, RELACIONAMENTO E EXPERIÊNCIA DO CLIENTE	Construção de relacionamentos duradouros com clientes por meio de comunicação transparente e cocriação de estratégias personalizadas e inovadoras.	Somos obstinados por servir nossos clientes. Do jeito que eles querem e precisam.	Capital Social e de Relacionamento	  	9.c; 12.6; 16.10
 ÉTICA, CONFORMIDADE E GOVERNANÇA	Transparência contábil, conformidade com leis e práticas anticorrupção. Promoção de códigos de conduta e de canais de escuta seguros. Fortalecimento da ética, integridade e boas práticas de governança corporativa, incluindo sucesso.	Conduzimos sempre nossas decisões com integridade e transparência.	Capital Social e de Relacionamento Capital Financeiro		16.5; 16.6; 16.7
 DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO	Garantia de equidade e inclusão (cor, raça, gênero, idade, origem, PCDs, orientação afetivo-sexual), respeitando a pluralidade de opiniões. A diversidade é um motor de inovação.	Geramos valor com respeito e sustentabilidade. Deles virão nosso crescimento e perenidade.	Capital Humano Capital Social e de Relacionamento	  	5.1; 5.5; 8.5; 10.2; 10.3



Governança da Sustentabilidade

GRI 2-12, 2-13, 2-17 e 2-23

Na VIXPar, a gestão da sustentabilidade é conduzida pela Gerência de Sustentabilidade, vinculada à Gerência Executiva Jurídico, GRC & Sustentabilidade, que integra a Diretoria Administrativa. Alinhada às diretrizes do Comitê de Pessoas, Estratégia e Sustentabilidade, essa estrutura conduz a gestão estratégica dos temas ambientais, sociais e de governança (ESG), assegurando o alinhamento à estratégia corporativa e à agenda de longo prazo da Companhia. A Gerência possui como objetivo central de sua atuação facilitar, impulsionar e coordenar as estratégias e métricas dessa agenda. Seu propósito é mitigar os aspectos negativos das atividades, ampliar os impactos positivos e responder às expectativas do mercado e das partes interessadas.

Estrutura de governança do tema

Direção
estratégica



Comitê de Pessoas, Estratégia
e Sustentabilidade

Coordenação



Gerência de Sustentabilidade

Gestão
executiva



Diretoria Executiva
Diretoria Administrativa
Gerência Executiva Jurídico, GRC & Sustentabilidade

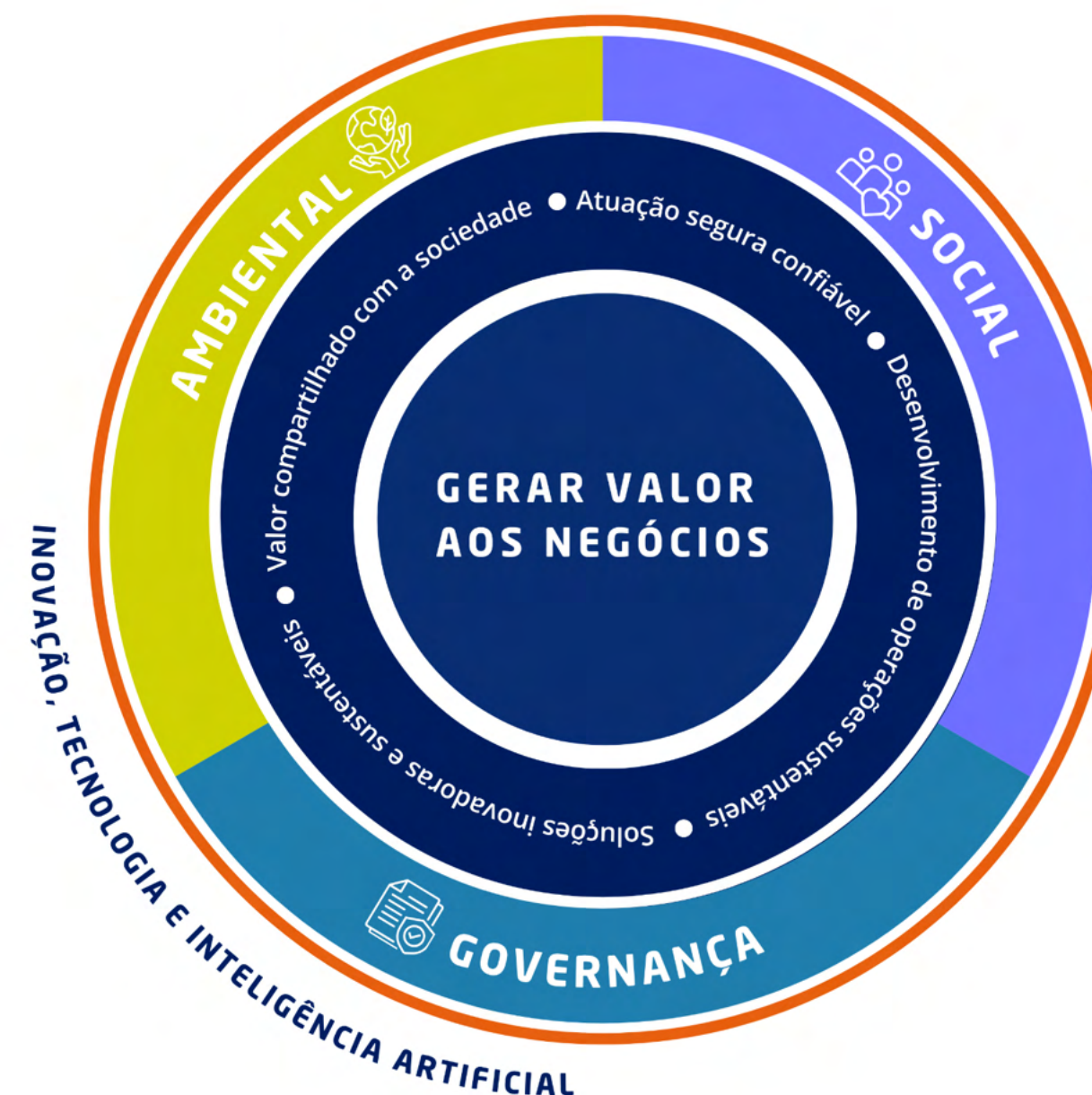
Direcionadores

Atuação segura e confiável: assegurar a integridade, a excelência operacional e a conformidade com os requisitos legais e regulatórios, priorizando a segurança e a saúde de colaboradores, clientes e demais partes envolvidas em toda a cadeia de valor.

Soluções inovadoras e sustentáveis: oferecer serviços alinhados às necessidades e expectativas de nossos clientes, empregando inovações e tecnologias na busca por soluções que gerem benefícios para os stakeholders e reduzam os impactos ambientais.

Operações sustentáveis: gerenciar e reduzir os impactos ambientais de nossas atividades, promovendo o consumo consciente e a eficiência na gestão das emissões de gases de efeito estufa, da energia, dos resíduos, dos recursos hídricos e dos efluentes.

Valor compartilhado com a sociedade: gerar e compartilhar valor econômico, impulsionando o desenvolvimento da cadeia de suprimentos e da sociedade, em especial das comunidades com as quais nos relacionamos.



NOSSOS OBJETIVOS

Mitigar externalidades negativas

Gerar impacto positivo

Alinhar as práticas às expectativas do mercado

Governança da Sustentabilidade

Preparação para as normas IFRS S1 e S2

Alinhados às melhores práticas globais e atentos às crescentes expectativas de investidores e demais stakeholders, avançamos em 2025 no estudo visando adequação para a adoção das normas de divulgação de sustentabilidade emitidas pelo International Sustainability Standards Board (ISSB), denominadas IFRS S1 e S2 e introduzidas no Brasil pela Resolução CVM nº 193/2023.

Estabelecemos formato de trabalho estruturado e apoiado por consultoria especializada, reunindo diversas áreas da companhia incluindo Sustentabilidade, Contabilidade, Relações com Investidores, Governança e Conformidade, Riscos e Estratégia.

A partir de 2026 está prevista a execução do plano de ação, avançando na implementação das adequações necessárias em nossa governança, em nossos dados e em nossos controles internos, de forma a assegurar a qualidade, a consistência e a comparabilidade que esses padrões exigem.

Recentemente a Resolução CVM nº 193/2023, que instituiu no país a divulgação de informações financeiras relacionadas à sustentabilidade, foi alterada pela Resolução CVM nº 244/2026, que revogou a obrigatoriedade futura e passou a tratar essa divulgação em caráter voluntário.

Monitoramos continuamente novos desdobramentos regulatórios e seus efeitos. Os próximos passos relativos à adoção das normas seguem em avaliação pela Administração da Companhia.

O preparo para a adoção das normas IFRS de sustentabilidade fortalece a nossa governança corporativa e os nossos controles de transparência, e eleva a qualidade da gestão de riscos e oportunidades ESG.

Etapas

01

Análise

Diagnóstico das práticas atuais de levantamento, consolidação e reporte das informações de sustentabilidade.

Revisão da materialidade dos requisitos regulatórios das normas S1 e S2 frente às operações e à cadeia de valor.

02

Desenho

Elaboração e discussão de cenário para implantação, considerando estrutura organizacional, processos, controles e sistemas de gestão.

Plano de ação com recomendações para o melhor cenário da Companhia, validados com a liderança e as áreas técnicas.

03

Implantação

Execução do plano de ação avanço na implementação das adequações em nossa governança, dados e controles internos, assegurando a qualidade, consistência e comparabilidade.



Concluído



Em andamento



Clima e Modelos de Negócios Sustentáveis

- Riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas
- Tecnologias de baixo carbono



Pessoas e Cultura de Sustentabilidade

- Atuação Social
- Treinamentos e campanhas
- Direitos Humanos



Squads multidisciplinares

Criados em 2024, os grupos multidisciplinares de trabalho são um dos principais instrumentos de implementação da estratégia de sustentabilidade da VIXPar. Reunindo profissionais de diferentes áreas e competências, eles promovem a articulação entre os negócios, fortalecem a corresponsabilidade pela agenda ESG e transformam diretrizes estratégicas em iniciativas concretas.

Atuando como um elo entre a governança de sustentabilidade e a operação da Companhia, os grupos conectam as diretrizes definidas pelo Comitê de Pessoas, Estratégia e Sustentabilidade e pela Gerência de Sustentabilidade às diferentes áreas do negócio. Com reuniões periódicas para definição de prioridades, acompanhamento das iniciativas e monitoramento dos resultados, além de reportes trimestrais à Diretoria Administrativa, contribuem para ampliar a integração entre equipes, acelerar a execução das ações e fortalecer a incorporação da sustentabilidade à estratégia corporativa.

Por se tratar de uma estrutura dinâmica, os grupos são revisados anualmente para refletir a evolução da estratégia da Companhia e das prioridades da agenda ESG. Essa atualização pode envolver a revisão de temas prioritários, escopos de atuação e da própria configuração dos grupos, garantindo que a governança permaneça alinhada aos desafios e oportunidades do negócio.

Em 2025, essa evolução resultou na organização dos trabalhos em dois grupos temáticos: Clima e Modelos de Negócios Sustentáveis e Pessoas e Cultura de Sustentabilidade. A nova configuração ampliou a integração entre temas correlatos, direcionou esforços para as prioridades estratégicas da Companhia e fortaleceu a capacidade de geração de valor por meio da sustentabilidade.





Engajamento com Stakeholders

GRI 2-29, 207-3, 2-16

Mantemos diálogo permanente com colaboradores, clientes, acionistas, investidores, fornecedores, sindicatos, comunidades, parceiros de negócios e órgãos governamentais, mapeados a partir de seu impacto no negócio, nível de influência, riscos e oportunidades, com o apoio da matriz de materialidade.

Por meio desse engajamento, fortalecemos a governança corporativa e a estratégia de sustentabilidade, ao mesmo tempo em que compreendemos expectativas, monitoramos riscos, identificamos oportunidades e antecipamos tendências relevantes para o negócio.

Para tornar esse relacionamento acessível e abrangente, disponibilizamos diferentes canais de comunicação e engajamento.

Todas as manifestações em canais formais são avaliadas e tratadas por meio de processos estruturados, e os temas relevantes são reportados ao mais alto escalão de governança. As contribuições obtidas são incorporadas ao planejamento estratégico, à gestão de riscos e à definição de prioridades operacionais, fortalecendo a tomada de decisão e a alocação de recursos.

Mais do que escutar, transformamos esses retornos em melhorias concretas, reforçando a nossa reputação, o nosso posicionamento no mercado e a nossa capacidade de prevenir e mediar conflitos, enquanto seguimos aprimorando os nossos mecanismos de diálogo.

Com quem nos relacionamos

● Colaboradores

● Clientes

● Acionistas

● Investidores

● Fornecedores

● Sindicatos

● Comunidades

● Parceiros de negócios

● Órgãos governamentais

Como mapeamos

São identificados por impacto no negócio, influência, riscos e oportunidades, com apoio da matriz de materialidade.

Por quais canais



Canal de Denúncias

Operado por empresa terceirizada, com sigilo



Fale com a VIXPar

Portal para dúvidas, sugestões e opiniões



Atendimento ao Investidor - RI

Acionistas, analistas, investidores e mercado de capitais



Canal de Relacionamento com as Comunidades

Demandas locais e diálogo com as comunidades



Let's Atende

Atendimento pós-venda aos clientes Let's



SAC V1

Usuários dos serviços da V1: reclamações e dúvidas



Redes Sociais

Interação e atendimento aos públicos que nos acionam nas redes sociais



Relacionamento Direto nas Operações

Contato direto das nossas equipes com os clientes

Da escuta à ação

Avaliação e Tratamento estruturado



Melhorias concretas



Tema material

**Comunicação, relacionamento
e experiência do cliente** GRI 3-3

O processo de engajamento apresentado anteriormente evidenciou o peso do cliente entre os nossos públicos de relacionamento, e a matriz de materialidade confirmou esse reconhecimento ao apontar a comunicação, o relacionamento e a experiência do cliente como tema material. Na VIXPar, esses elementos são centrais na estratégia de negócios, e buscamos construir relações duradouras com cada cliente por meio de uma atuação pautada pela segurança, pela transparência e pela geração de valor.

Esse compromisso está formalizado no nosso Sistema de Gestão Integrado (SGI), cuja política assume, entre seus compromissos, satisfazer os requisitos dos clientes e das partes interessadas, promovendo a excelência no atendimento.

Esse direcionamento se traduz em um relacionamento próximo com os clientes e na compreensão das necessidades de cada operação, permitindo o desenvolvimento de soluções customizadas e alinhadas aos seus desafios. Para apoiar essa atuação, mantemos contato direto entre nossas equipes e os clientes no dia a dia das operações, complementado pelos canais estruturados de atendimento já apresentados.

A escuta contínua orienta a evolução dos processos, dos serviços e das soluções que oferecemos. Assim, ampliamos a qualidade da experiência do cliente, consolidamos relações de confiança e geramos valor para todas as partes envolvidas.

**Cada operação tem suas particularidades.
É no dia a dia que **escutamos, construímos
soluções e sustentamos relações duradouras.****



VIXPar em números



+20 mil

Veículos e equipamentos



+11 mil

Colaboradores



67

Bases operacionais



+ R\$ 4 bi

Receita líquida total





Nossos Negócios

GRI 2-6

Nos organizamos em três verticais de negócios que atuam de forma integrada para ampliar a eficiência operacional, otimizar os resultados financeiros e oferecer soluções logísticas aos principais setores da economia.

Com propostas inovadoras e customizadas, contamos com operações logísticas e de mobilidade ágeis, eficientes e seguras, conduzidas com responsabilidade e foco na sustentabilidade. Mais do que atender demandas imediatas, buscamos construir parcerias duradouras e gerar valor no longo prazo.

Logística Dedicada



Representada pela marca VIX, desenvolve soluções customizadas para a gestão logística de materiais e pessoas em diversos setores e indústrias. Nossa atuação vai além da execução dos serviços contratados: procuramos compreender as necessidades e os processos de cada cliente para identificar oportunidades de melhoria, ganhos de eficiência e modelos operacionais que gerem valor compartilhado.

Apoiados em amplo know-how e em um portfólio em constante evolução, ampliamos continuamente nossas competências para entregar soluções integradas, inteligentes e eficientes ao longo de toda a cadeia de suprimentos dos clientes. Assim, atuamos desde o transporte de insumos e pessoas até a movimentação interna, a armazenagem, a gestão de estoques, a locação de máquinas e equipamentos, a distribuição de produtos, a gestão de resíduos e a logística reversa.





Logística Automotiva



Representada por meio das marcas Autoport e Servicarga, oferecemos soluções especializadas para o transporte, o armazenamento e a distribuição de veículos. Atendemos todo o Brasil e, na América do Sul, Argentina, na Bolívia, no Chile, no Paraguai e no Uruguai.

Com mais de 30 anos de trajetória, a Autoport dispõe de bases operacionais estrategicamente distribuídas e de uma frota robusta de equipamentos. Movimenta automóveis, utilitários, vans e caminhões, aliando ampla capacidade de armazenagem à agilidade na operação.

A Servicarga, em atividade desde 1990, é especializada na movimentação, na remontagem e no transporte de chassis para a indústria de ônibus, além da distribuição das unidades produzidas. Com sua incorporação ao grupo em 2022, ampliamos nossa atuação nessa vertical de negócios, nos tornando a maior transportadora de chassis do Brasil.



Gestão e Terceirização de Frotas



Por meio das marcas Let's e V1, atuamos na vertical de Gestão e Terceirização de Frotas (GTF), oferecendo soluções de locação e gestão de veículos para clientes corporativos, além de serviços de mobilidade sob demanda.

Sob a marca Let's, disponibilizamos contratos de locação de médio e longo prazo personalizados às necessidades de cada cliente. A solução reúne gestão de manutenção e documentação, atendimento especializado, disponibilidade de veículos e ferramentas de monitoramento e gestão da frota, proporcionando uma operação mais eficiente, segura e previsível.

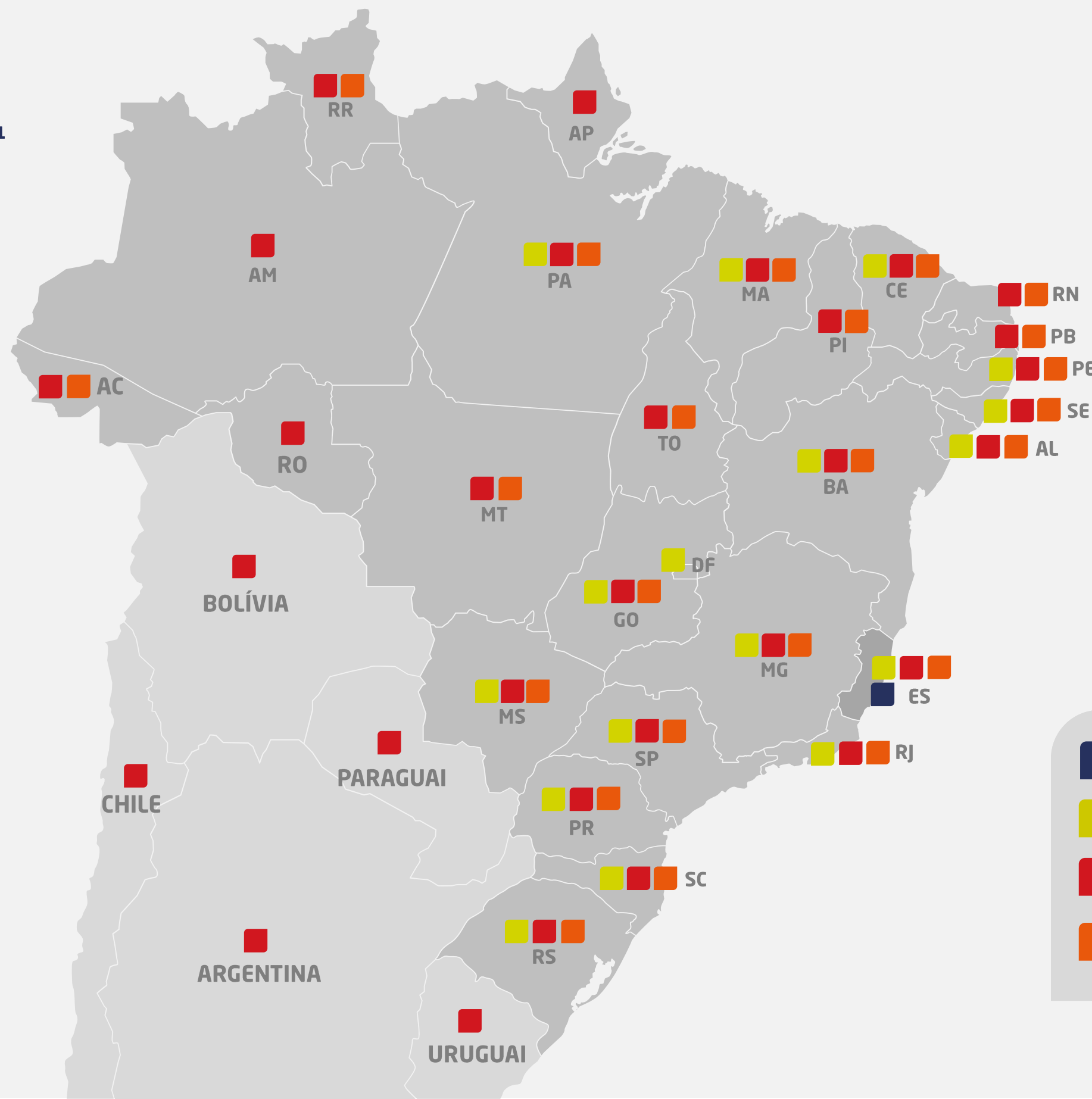
Ao assumir a administração da frota, contribuímos para a otimização dos custos operacionais e reduzimos a complexidade da gestão dos veículos. Com isso, nossos clientes podem direcionar recursos humanos e financeiros para atividades estratégicas do negócio, concentrando seus esforços no que gera mais valor para suas operações.

De forma complementar, sob a marca V1, oferecemos transporte executivo por aplicativo, com frota própria, motoristas contratados e altamente qualificados e uma experiência 100% digital. Outro serviço que disponibilizamos é o V1 Prime, de mobilidade dedicada premium, com motorista exclusivo e atendimento sob medida. A combinação entre atendimento personalizado, excelência operacional e uma frota com veículos híbridos reforça nosso posicionamento em soluções de mobilidade premium e sustentável.



Onde atuamos GRI 2-1

Estamos presentes em todas as regiões do Brasil, com operações que acompanham nossos clientes de norte a sul do país. Por meio das nossas três verticais, Logística Dedicada, Logística Automotiva e Gestão e Terceirização de Frotas, levamos soluções de logística e mobilidade aos principais polos produtivos e centros de consumo do território nacional.



- Matriz VIXPar
- Logística Dedicada
- Logística Automotiva
- Gestão e Terceirização de Frotas



Desempenho em 2025

Capital Financeiro





Cenário Econômico e Resposta Estratégica

O ano de 2025 foi marcado por um ambiente macroeconômico desafiador para os setores de logística e mobilidade. Em resposta às pressões inflacionárias, a política monetária permaneceu restritiva, mantendo a taxa Selic em níveis elevados ao longo do exercício.

Ao final do ano, a meta da taxa básica de juros situava-se em 15% ao ano, o maior patamar observado desde 2006. Por outro lado, a inflação apresentou sinais de desaceleração, com o IPCA encerrando o período em 4,26%, abaixo do limite superior da meta de 4,5% estabelecida pelo Conselho Monetário Nacional.

Para um setor intensivo em ativos e investimentos como o nosso, esse cenário pressionou as nossas despesas financeiras, elevou o custo do capital e reforçou a importância da disciplina financeira e da seletividade na alocação de recursos.

Diante desse contexto, conduzimos o exercício com foco em rentabilidade, geração de caixa e eficiência, avançando na estratégia de realocação de capital e na renovação e recomposição do portfólio. Mesmo com a Receita Operacional Líquida praticamente estável em relação ao ano anterior, reflexo dos movimentos de

reposicionamento em Gestão e Terceirização de Frotas e em Logística Dedicada, encerramos o ano em trajetória de crescimento, com expansão do EBITDA, evolução do lucro líquido e geração de caixa operacional mais robusta.

Os movimentos das nossas verticais de negócios acompanharam as dinâmicas do período. A Logística Automotiva cresceu de forma consistente, impulsionada pela maior demanda e pela entrada de novas montadoras no mercado nacional. A Logística Dedicada recompôs seu portfólio por meio de novos contratos e renovações, retomando o crescimento ao final do exercício.

Já a Gestão e Terceirização de Frotas seguiu em fase de reposicionamento, com foco em operações de maior retorno e ganho de margem, ainda que com retração de receita.

Mesmo com o aumento das despesas financeiras associado à alta dos juros, a Companhia demonstrou resiliência operacional, reforçando bases sólidas para o crescimento sustentável e a criação de valor no longo prazo.





Desempenho em 2025

GRI 201-1

Em 2025, consolidamos avanços importantes em nossa resiliente trajetória de crescimento sustentável, sustentada pela diversificação do portfólio, pela disciplina operacional e pelo foco na rentabilidade.

No consolidado, ampliamos a Receita de Serviços, o EBITDA e o lucro líquido em relação ao ano anterior, preservando margens saudáveis e evidenciando a resiliência do nosso modelo de negócios. A disciplina na alocação de capital, somada ao foco em eficiência operacional, sustentou a forte geração de caixa e a redução contínua da alavancagem financeira ao longo do exercício.

Em 1º de abril de 2025, com o objetivo de aprimorar a análise de desempenho e a alocação de recursos, reestruturamos a nossa segmentação de negócios para fins de análise de resultados. As verticais Gestão e Terceirização de Frotas e de Mobilidade foram unificados em uma visão agregada, por compartilharem os mesmos fundamentos operacionais: modelos de locação pura, contratos de médio prazo, de 24 a 36 meses, e dinâmica de demanda sob demanda. Essa disposição reflete com maior precisão a natureza dos negócios e facilita o acompanhamento da geração de valor de forma consolidada. A partir de então, passamos a analisar os resultados em três vertentes: Logística Dedicada, Logística Automotiva e Gestão e Terceirização de Frotas.

Cada uma das verticais contribuiu para esse resultado a partir de dinâmicas próprias: a Logística Dedicada avançou na recomposição do portfólio, a Logística Automotiva cresceu de forma expressiva e a Gestão e Terceirização de Frotas evoluiu em rentabilidade ao longo do seu reposicionamento. Encerramos o exercício confiantes na trajetória que construímos e comprometidos com a criação de valor sustentável no longo prazo.



Receita Líquida de Serviços

R\$ 3.401,3 Milhões

+3,5 % vs 2024



EBITDA

R\$ 1.152,6 Milhões

+14,04 % vs 2024



Investimentos

R\$ 1.041,9 Milhões

Geração Operacional de Caixa

R\$ 119,3 Milhões

Em 2025, a Logística Dedicada conduziu um amplo processo de recomposição de portfólio, ancorado na realocação de capital, na conquista de novos contratos e em renovações estratégicas. A receita líquida de serviços manteve sua trajetória de crescimento e alcançou R\$ 1.629,3 milhões, alta de 2,2% sobre 2024, enquanto o EBITDA avançou 25,7% e atingiu R\$ 456,0 milhões, com ganho consistente de margem.

O primeiro semestre concentrou intensas mobilizações e renovações contratuais; na segunda metade do ano, essa vertical ganhou estabilidade operacional e entregou desempenho mais sólido. A prioridade dada à qualidade dos contratos e à disciplina na alocação de capital resultou em um portfólio mais eficiente e rentável, fortalecendo as bases para resultados consistentes e sustentáveis nos próximos períodos.

EBITDA de
R\$ 456,0 mi
+ 25,7%

Colaboradores
9.992

Margem EBITDA de
25,0%
+ 4,0 p.p.

Clientes
46

VIX Destaques dos resultados **2025**



Destaques dos resultados 2025



A Logística Automotiva apresentou desempenho expressivo em 2025, reforçando a diversificação do portfólio e compensando oscilações nas demais verticais de negócios.

A receita líquida de serviços cresceu 12,7% e alcançou R\$ 1.145,4 milhões, impulsionada pela maior demanda dos clientes e pela conquista de novos contratos, com destaque para montadoras recém-chegadas ao mercado brasileiro. O EBITDA avançou 10,8% e totalizou R\$ 234,8 milhões, com margem em patamar saudável. Para suportar o crescimento das operações, ampliamos os investimentos em frota, movimento que elevou a depreciação e levou o Capex da vertical a crescer 107,6% no ano. Esses resultados refletem a nossa capacidade de expandir com eficiência operacional e qualidade na prestação dos serviços.

EBITDA de
R\$ 234,8 mi
+ 10,8%

Veículos transportados
+ 547.915

Receita Líquida de Serviços
R\$ 1.145,4 mi
+12,7%

Frota
1.583



Em 2025, a Gestão e Terceirização de Frotas deu sequência ao processo de reposicionamento estratégico, com retração da receita de serviços em função da menor intensidade dos investimentos e da priorização de operações de retorno mais elevado, especialmente em veículos 4x4.

Mesmo com a redução da receita, a margem EBITDA de serviços evoluiu para 65,8%, reflexo da melhoria do mix de contratos e do ganho de rentabilidade. O EBITDA total dessa vertical cresceu 5,8% e alcançou R\$ 461,8 milhões, enquanto o EBIT avançou 8,9%, evidenciando nossa solidez operacional ao longo do ciclo de transição. Mantivemos, ainda, uma postura conservadora em relação aos investimentos, com Capex líquido negativo no período, reforçando a disciplina e a recomposição gradual do equilíbrio na alocação de capital.

EBITDA de
R\$ 461,8 mi
+ 5,8%

Veículos 4X4
2.931

Margem EBITDA de
65,8%,
+3,3 p.p.

Clientes
430



Destaques dos resultados 2025





Geração de Valor

GRI 2-6

Nosso modelo de geração de valor foi elaborado com base nas diretrizes do Relato Integrado (IIRC). Nele, demonstramos como atuamos por meio dos seis capitais, nas verticais de negócios, Logística Dedicada, Logística Automotiva e Gestão e Terceirização de Frotas. Transformamos recursos em soluções de logística e mobilidade ágeis, seguras e sustentáveis, contribuindo para promoção do impacto positivo para clientes, colaboradores, acionistas, comunidades locais e o planeta.

O mapa a seguir apresenta os principais insumos, o modelo de negócio e o valor gerado para cada público de relacionamento.





Governança corporativa



Capital Social e de Relacionamento
Capital Financeiro
Capital Intelectual





GOVERNANÇA CORPORATIVA



Tema material

Ética, conformidade e governança GRI 3-3, 2-23 e 2-24

A ética, a conformidade e a governança são pilares para a condução responsável dos negócios e para o fortalecimento da confiança de clientes, colaboradores, parceiros e demais stakeholders. Como tema material, essa agenda é liderada pela Gerência Executiva Jurídica, GRC e Sustentabilidade, que conduz ações relacionadas ao contexto organizacional e ao desenvolvimento de estratégias, coordena a implementação das iniciativas, monitora sua efetividade e promove o engajamento das áreas envolvidas.

Governança

Nossa estrutura de governança orienta a tomada de decisões em todos os níveis da Companhia, desde a definição da estratégia pela alta liderança até a execução das operações. Por meio de diretrizes, processos e mecanismos de controle, ela fortalece a gestão de riscos, a integridade dos negócios e a geração de valor sustentável para colaboradores, clientes, acionistas, investidores, fornecedores, comunidades e demais stakeholders.

Possuímos registro de emissor Categoria A junto à Comissão de Valores Mobiliários (CVM), condição atribuída às companhias autorizadas a realizar ofertas públicas de valores mobiliários e sujeitas a elevados padrões de divulgação de informações ao mercado. Nossos processos e normativos organizacionais atendem às exigências e às boas práticas do mercado. Nossa estrutura de gestão segue as diretrizes do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), do qual somos associados desde 2022. Principal referência brasileira em governança, o IBGC disponibiliza às empresas associadas cursos, discussões, eventos e instrumentos de avaliação, o que eleva continuamente nossos padrões de gestão.

Reforçando o compromisso com a ética, a conformidade e a governança, integramos o Pacto Global da Organização das Nações Unidas, a maior iniciativa mundial de promoção da sustentabilidade nas empresas.

Estrutura de Governança GRI2-9 e 2-10

A governança da Companhia é conduzida pelo Conselho de Administração e pela Diretoria, com papéis complementares na definição da estratégia e na gestão dos negócios. Ao Conselho cabe estabelecer as diretrizes estratégicas, aprovar os planos corporativos e acompanhar o desempenho da Companhia. À Diretoria compete implementar essas diretrizes, conduzir os planos de negócios, operacionais e de investimento e assegurar a gestão das operações.

A composição do Conselho de Administração considera critérios como competências técnicas, independência, disponibilidade, integridade e compromisso com o desenvolvimento contínuo. Também é requisito que seus membros atuem em conformidade com nossos Princípios, Valores e Código de Conduta.

Conselho de Administração

- > **Kaumer Chieppe**
Presidente do Conselho
- > **Carlos Chieppe Netto**
Conselheiro
- > **Decio Chieppe**
Conselheiro
- > **Renan Chieppe**
Conselheiro
- > **Riguel Chieppe**
Conselheiro
- > **Roberto Lucio Nunes de Carvalho**
Conselheiro Independente

Diretoria

- > **Patrícia Poubel Chieppe**
CEO
- > **Ana Silvia Calegari Gava**
Diretora
- > **André Luiz Chieppe**
*Diretor de Finanças e
Relações com Investidores*
- > **Carlos Chieppe Netto**
Diretor
- > **Ciro Ferreira da Rocha**
Diretor
- > **Fernando Fernandes**
Diretor
- > **Rodolfo Altoé Filho**
Diretor

Tema material

Ética, conformidade e governança

Comitês de Assessoria

O Conselho de Administração conta com os seguintes comitês de assessoramento para subsidiar seus processos decisórios:

> **Gestão Financeira, Risco e Auditoria**

> **Pessoas, Estratégia e Sustentabilidade**

Os comitês de assessoramento aprofundam a análise dos temas sob sua responsabilidade e subsidiam as deliberações do Conselho de Administração, tendo como referência as diretrizes do Regulamento do Novo Mercado (B3), incluindo a existência de conselheiro independente e representantes dos acionistas. Além deles, comitês internos, como os de Ética, Segurança e Inovação, apoiam a Diretoria na condução de temas estratégicos e operacionais.

Entre os principais assuntos tratados pelos órgãos de governança estão ESG, gestão de pessoas, saúde e segurança, compliance, integridade e gestão de riscos. Essa estrutura favorece uma atuação coordenada entre Conselho, Diretoria e comitês, fortalecendo a supervisão e a tomada de decisões sobre temas estratégicos para a Companhia.

Integridade e transparência GRI 205-2

A integridade e a transparência orientam a forma como conduzimos nossos negócios e sustentam nossa estrutura de governança corporativa. Esses princípios se refletem em políticas, processos e mecanismos de controle que promovem uma atuação ética e consistente em todas as nossas relações, tanto internas quanto externas.

As diretrizes que orientam essas relações estão consolidadas no Código de Conduta, disponível em nosso site e no portal de Relações com Investidores (RI). O documento estabelece os padrões de comportamento esperados de colaboradores, fornecedores, parceiros, clientes, acionistas, investidores, comunidade e imprensa, além de orientar o relacionamento com agentes públicos e privados.

Complementam esse conjunto de diretrizes documentos como a Política Anticorrupção, a Política de Transações com Partes Relacionadas e a Política de Indicação, também disponíveis no portal de RI. Para assegurar sua efetiva aplicação, promovemos treinamentos periódicos sobre temas como ética, sustentabilidade, prevenção à corrupção e ao suborno e diversidade, além de manter processos de gestão de riscos, monitoramento e auditoria que fortalecem nosso ambiente de controle.

Esse conjunto de práticas contribui para preservar a confiança dos nossos stakeholders, fortalecer nossa reputação e reduzir riscos relacionados à integridade e à conformidade. Em 2025, não identificamos impactos negativos significativos associados a esse tema material.

9.966
colaboradores
treinados

93,21%
do total de
colaboradores



Tema material

Ética, conformidade e governança

Sistema de Integridade

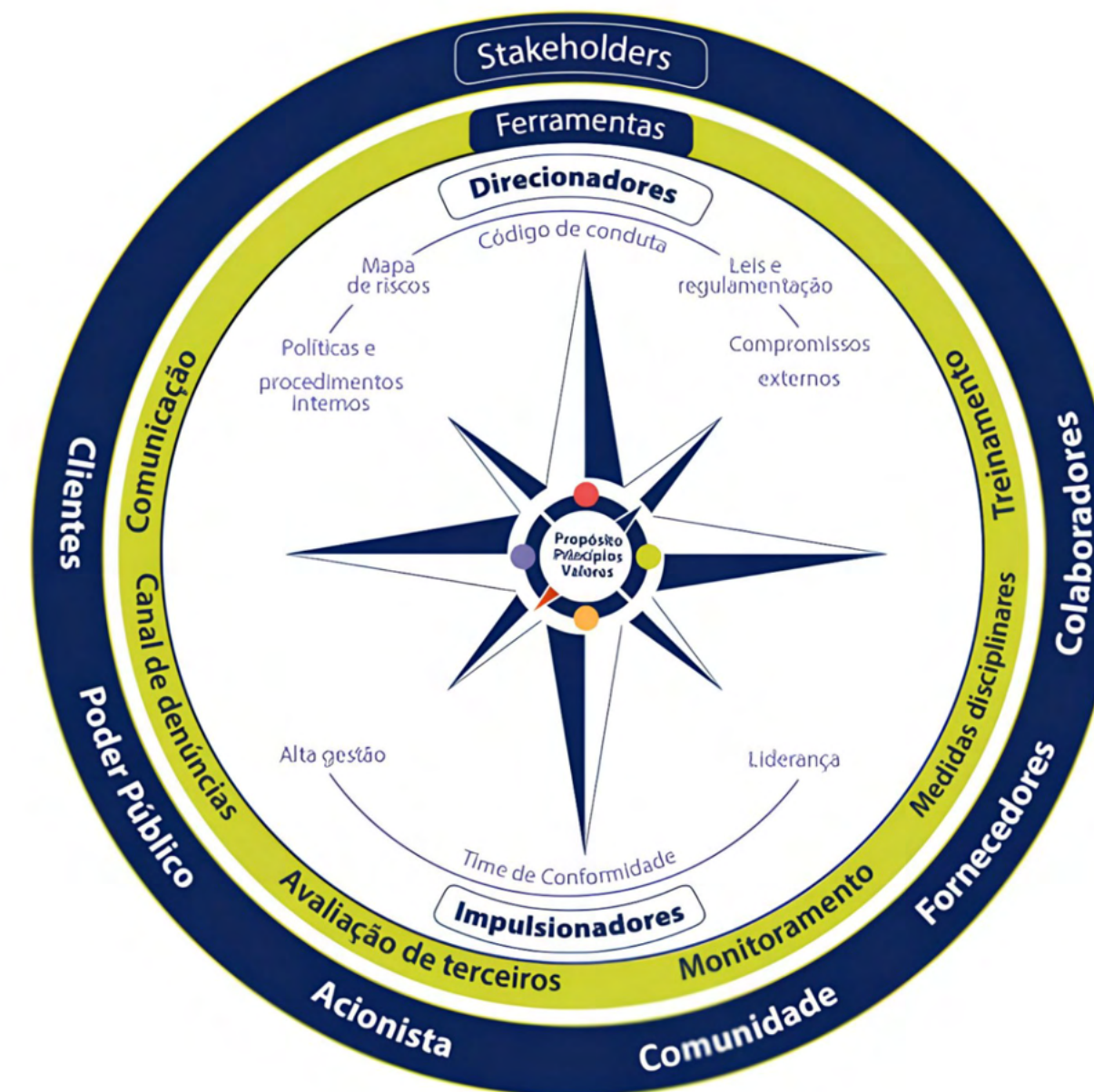
Criado em 2019, o Programa de Integridade reuniu práticas já existentes em uma estrutura única, reforçando o compromisso da VIXPar com a prevenção, a detecção e o tratamento de fraudes, desvios de conduta e violações à legislação e às políticas internas. Em 2025, o Programa evoluiu para o Sistema de Integridade, refletindo uma estrutura mais integrada para a gestão da ética e da conformidade na Companhia.

O Sistema de Integridade é fundamentado na Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013), em sua regulamentação, nas recomendações do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) e da Controladoria-Geral da União (CGU), além de considerar, quando aplicável, referências internacionais. Suas diretrizes se aplicam a executivos, acionistas, colaboradores, parceiros de negócios e demais terceiros com os quais nos relacionamos.

Todos os colaboradores recebem treinamento sobre o Sistema de Integridade. Em 2025, 9.966 pessoas participaram de capacitações sobre ética, integridade e conformidade. As ações de conscientização também alcançaram parceiros de negócios, fornecedores, distribuidores, revendedores, clientes e consumidores.

Entre as iniciativas realizadas ao longo do ano, destacou-se a Semana da Integridade, que desde 2019 promove debates sobre ética e conformidade. A edição de 2025 marcou uma transição de nomenclatura, tornando-o "Sistema de Integridade", atualizou Código de Conduta e contou com palestra do professor Alexandre Di Miceli.

Outra iniciativa permanente foi o Papo de Integridade, que realizou duas edições on-line abordando temas como liderança inspiradora, lavagem de dinheiro e corrupção. Os encontros reforçaram o papel da liderança e dos colaboradores na consolidação da cultura de integridade da Companhia.



Tema material

Ética, conformidade e governança

Canal de Denúncias GRI 2-25 e 2-26

Nosso Canal de Denúncias é autônomo, independente e imparcial, disponível aos públicos interno e externo (incluindo fornecedores, prestadores de serviços, parceiros, clientes, comunidades, acionistas e investidores). Tem por objetivo prevenir, detectar e corrigir desvios, fraudes e irregularidades praticados contra a administração pública ou nas relações entre agentes privados.

O canal acolhe relatos de assédio, fraude, coerção, discriminação, conflitos de interesse, violações à privacidade e descumprimento de normas trabalhistas, de saúde, de segurança e de meio ambiente. Não há restrição quanto à natureza das manifestações, e ele permanece aberto também a sugestões e reclamações em geral.

As informações são recebidas e tratadas por empresa terceirizada, garantindo o anonimato do denunciante e o encaminhamento adequado de cada situação. A análise dos relatos e a tomada de decisões são pautadas nos valores da empresa, no Código de Conduta, nas políticas internas e na legislação vigente.

Todos os relatos recebidos são devidamente apurados. O manifestante pode acompanhar, pelo próprio Canal de Denúncias, a atualização do status da manifestação. Internamente, os resultados das análises podem subsidiar documentos, reuniões, eventos, treinamentos e outras ações direcionadas às equipes responsáveis.

Qualquer situação em desacordo com as diretrizes do Código de Conduta, da Política Anticorrupção, de outras políticas ou normas internas, ou que desrespeite a legislação, pode ser relatada pelos meios de contato a seguir:

**denuncias@vix.com.br****contatoseguro.com.br/vixpar****0800 777 1112**

disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana

**Contato Seguro**

disponível para Android e iOS

Gestão de Riscos GRI 205-1

Nossa gestão de riscos é orientada pela Política de Gestão de Riscos e integra todos os níveis da Companhia. Por meio dela, identificamos, avaliamos, tratamos e monitoramos os principais riscos corporativos, apoiando a tomada de decisões, a execução da estratégia e o fortalecimento da resiliência do negócio. A supervisão dessa agenda é exercida pelo Conselho de Administração e pelo Comitê de Gestão Financeira, Risco e Auditoria, responsáveis por acompanhar e deliberar sobre os temas mais relevantes. Na prática, a gestão de riscos possui caráter transversal e envolve todas as áreas e verticais de negócios.

Nossa metodologia está alinhada às melhores práticas internacionais, com base no modelo do Institute of Internal Auditors (IIA), nos princípios da ISO 31000, no framework COSO e nas recomendações do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC). Desde 2021, foram implementadas mais de 400 ações de mitigação, refletindo a evolução contínua da gestão de riscos na Companhia.

Em 2025, realizamos o quarto ciclo de revisão da matriz de riscos estratégicos, alinhado ao planejamento estratégico e as melhores práticas do mercado. Também avançamos no mapeamento dos riscos climáticos físicos, com foco na identificação dos impactos potenciais de eventos climáticos sobre nossas operações e no fortalecimento da capacidade de adaptação e resiliência do negócio.





Tema material

Cibersegurança, privacidade e segurança de dados GRI 3-3

A segurança da informação, a privacidade e a proteção de dados pessoais são elementos essenciais para a continuidade dos nossos negócios e para a confiança dos nossos stakeholders. Para garantir uma atuação segura e em conformidade com a legislação, contamos com uma estrutura de governança que define responsabilidades e controles para esses temas.

A Gerência Executiva Jurídica, GRC e Sustentabilidade, responde pela privacidade e pela proteção de dados pessoais, assegurando a conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e o tratamento adequado dessas informações. Já a cibersegurança é conduzida pela área respectiva do Grupo Águia Branca, responsável pela proteção técnica dos sistemas e pela defesa contra ameaças digitais.

Em conjunto, essas frentes sustentam uma governança de dados robusta, que protege as informações contra o tratamento indevido, os acessos não autorizados e as ameaças cibernéticas, e assegura que todos os dados sob nossa responsabilidade, pessoais ou confidenciais, sejam tratados de acordo com as legislações aplicáveis e as melhores práticas de mercado.

Investimos continuamente em tecnologia e na capacitação das nossas equipes para fortalecer a infraestrutura de segurança.

Nossos colaboradores passam por treinamentos constantes em privacidade e cibersegurança e participam regularmente de simulações de phishing, que preparam o público interno para reconhecer e responder a tentativas de ataque. Com essa cultura organizacional, na qual cada colaborador compreende o seu papel na proteção das informações, garantimos a confidencialidade, a

segurança e a integridade em todos os processos.

Observamos rigorosamente as exigências legais aplicáveis ao tratamento de dados pessoais. Mantemos um Registro de Atividades de Tratamento de Dados Pessoais (RoPA), no qual todos os processos que envolvem tratamento de dados estão mapeados e documentados. Contamos ainda com políticas e procedimentos claros, atualizados e eficazes sobre o uso de dados pessoais, entre eles políticas de privacidade que asseguram transparência aos titulares e políticas de proteção de dados pessoais com orientações objetivas aos colaboradores que realizam atividades de tratamento com dados pessoais.

Oferecemos um canal direto ao titular por meio do Portal de Privacidade da VIXPar, onde é possível consultar nossas políticas e registrar solicitações relacionadas aos direitos previstos na LGPD. Para acessar o portal, [clique aqui](#).

No relacionamento com terceiros, a conformidade com a LGPD é um requisito obrigatório. Todos os fornecedores que tratam dados pessoais sob nossa responsabilidade passam por um criterioso processo de avaliação, que verifica a aderência à legislação e a compatibilidade com os nossos padrões internos de governança.

Por meio do nosso Programa de Privacidade de Dados Pessoais, de uma vigilância constante e do aprimoramento contínuo dos nossos sistemas, reafirmamos o empenho em mover o mundo não apenas com excelência, mas com o mais profundo respeito à privacidade e à segurança de todos.

Em 2025 nenhum incidente de segurança com dados pessoais registrado.

Resultado da combinação entre tecnologia, capacitação contínua e cultura de proteção da informação.

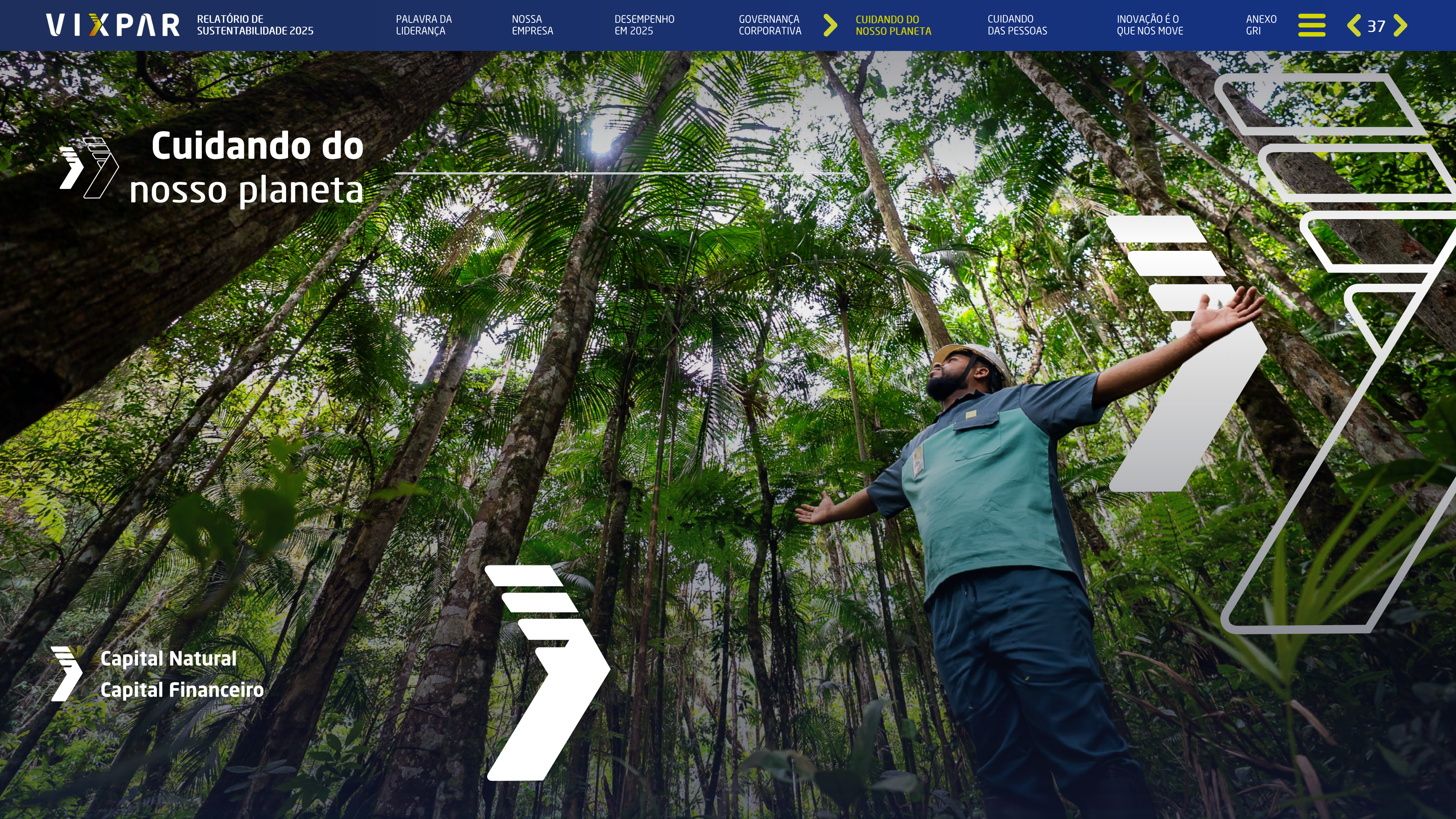




Cuidando do nosso planeta



Capital Natural
Capital Financeiro





CUIDANDO DO NOSSO PLANETA

A gestão ambiental integra a nossa forma de operar e orienta o compromisso de realizar as operações de maneira ambientalmente responsável, com a minimização dos impactos negativos sobre os recursos naturais. Essa atuação é conduzida pela nossa Política de Gestão Ambiental, que estabelece as práticas e os requisitos mínimos para os temas ambientais relevantes e se aplica a todas as áreas e operações.

Com base nessas diretrizes, mapeamos aspectos e impactos ambientais, acompanhamos indicadores, priorizamos alternativas de menor impacto e reforçamos o controle do risco de dano ambiental, tema que integra a nossa Matriz de Riscos Estratégicos Corporativos. Nas páginas a seguir, detalhamos as frentes de gestão de resíduos, gestão da água e dos efluentes e educação ambiental.

Entre esses temas, o tema mudanças climáticas representa o nosso desafio ambiental mais relevante. Reconhecido como tema material na nossa matriz de dupla materialidade, é tratado em capítulo específico, apresentado a seguir.

Gestão de Resíduos **GRI 306-1, 306-2 e 306-3**

O gerenciamento adequado da geração, do tratamento e do descarte de resíduos é parte essencial dos nossos esforços para reduzir os impactos ambientais das operações, e integra as ações de controle e mitigação do risco estratégico de dano ambiental.

Realizamos o controle e o rastreamento dos resíduos gerados por meio da emissão dos Manifestos de Transporte de Resíduos (MTR), em conformidade com os requisitos do Sistema MTR/SINIR e com a regulamentação ambiental aplicável em cada região.

O sistema permite acompanhar os resíduos desde a geração, passando pelo transporte, até a destinação final ambientalmente adequada, assegurando maior controle, rastreabilidade e conformidade ambiental das nossas operações.

O gerenciamento de resíduos é parte essencial da nossa gestão ambiental e está presente nas diferentes operações da VIXPar. Buscamos assegurar que os resíduos gerados sejam devidamente segregados, armazenados, transportados e destinados, priorizando alternativas ambientalmente adequadas e alinhadas à legislação aplicável. Como forma de evidenciar essas práticas, apresentamos um recorte dos resultados das unidades certificadas, que possuem processos estruturados de gerenciamento e rastreabilidade dos resíduos gerados e destinados em 2025, 9,92 toneladas de resíduos classe I, 52,75 toneladas de resíduos classe II não recicláveis e 16,59 toneladas de resíduos recicláveis.

Todos os resíduos tiveram destinação ambientalmente adequada e em conformidade com os requisitos legais aplicáveis, incluindo o óleo lubrificante usado ou contaminado (OLUC). Direcionado ao rerrefino, o OLUC reduz os nossos impactos ambientais e ainda gera receita, revertida em melhorias operacionais internas e em ações de conscientização ambiental para os colaboradores.

Reaproveitamento de uniformes

Transformamos uniformes antigos em estojos escolares e mantas, doados a instituições sociais. A iniciativa uniu economia circular e solidariedade, beneficiando mais de 300 pessoas.

Mais informações na página 60.



Coleta Seletiva

Realizamos a separação e a destinação final adequada dos resíduos recicláveis; sensibilizamos nossos colaboradores sobre as iniciativas que conduzimos em coleta seletiva.

Concurso Reuse

O concurso estimula o reaproveitamento dos resíduos gerados em nossas operações, buscando reduzir o volume descartado.

Em 2025, destinamos 232.064L de OLUC que geraram uma receita de R\$ 416.672,80





Água e Efluentes GRI 303-1, 303-2 e 303-5

A gestão da água e dos efluentes na VIXPar é conduzida conforme o Procedimento de Gestão e Monitoramento de Efluentes e Recursos Hídricos, que orienta a otimização do uso da água, com foco na redução do consumo, e estabelece diretrizes para o monitoramento, tratamento e descarte adequado dos efluentes gerados nas operações. Todas as práticas observam as exigências legais aplicáveis e incorporam iniciativas voltadas à mitigação de riscos.

Integrada ao nosso controle de aspectos e impactos ambientais, essa gestão se apoia em indicadores que acompanham o consumo nas unidades relevantes. As unidades que dispõem de lavadores de veículos recebem atenção específica, por concentrarem a maior demanda hídrica das operações.

Em 2025, o consumo total de água foi de 53,36 megalitros.

Entre as boas práticas adotadas na gestão e no consumo de água, destacamos:



Estações de Tratamento de Água para Reúso

Mantemos quatro estações em operação em 2025 e avançamos no estudo de viabilidade para novas melhorias. A estação da matriz tem capacidade de tratamento para até 2 mil litros de água por hora.

Captação de água de chuva

A unidade da matriz dispõe de capacidade para armazenar 20 mil litros de água de chuva, integralmente destinada aos lavadores de veículos e peças.

Reaproveitamento de água de ar-condicionado

As unidades de Aracruz (ES) e Três Lagoas (MS) reaproveitam a água condensada dos aparelhos de ar-condicionado na limpeza predial.



Programa de Educação Ambiental

O Programa de Educação Ambiental amplia a conscientização ambiental entre os nossos colaboradores e as comunidades vizinhas às operações, por meio de oficinas, palestras e campanhas. As atividades abordam temas como gerenciamento de resíduos, conservação de recursos hídricos e emissões atmosféricas. Fundamentado na legislação ambiental aplicável, o Programa fomenta práticas sustentáveis em todas as nossas operações, e sua condução cabe a uma equipe capacitada em procedimentos ambientais, com monitoramento contínuo para avaliação de eficácia.

Ao longo de 2025, realizamos campanhas internas e concursos que envolveram colaboradores e seus familiares, ampliando o alcance da temática ambiental para além do ambiente de trabalho e estimulando a adoção de práticas sustentáveis também no cotidiano das famílias.



Tema material

**Mudanças
Climáticas**

GRI 3-3

As mudanças climáticas representam um dos principais desafios para o setor de logística e ocupam posição central na nossa estratégia de sustentabilidade. Como uma operação intensiva em transporte, reconhecemos que as emissões de gases de efeito estufa (GEE) constituem nosso principal impacto ambiental. Por isso, estruturamos uma gestão climática baseada na mensuração das emissões, na avaliação de riscos e oportunidades e na implementação de iniciativas voltadas à descarbonização das nossas operações.

A gestão do tema é responsabilidade da Gerência Executiva Jurídica, GRC e Sustentabilidade e está orientada pela nossa Política de Mudanças Climáticas, aplicável à VIXPar e às suas subsidiárias e coligadas. A política estabelece as diretrizes que norteiam a nossa atuação, tanto na mitigação, por meio da redução das emissões e do desenvolvimento de soluções de baixo carbono, quanto na adaptação aos impactos das mudanças climáticas sobre as operações. Com base nessas diretrizes, organizamos a nossa atuação em quatro frentes:

- 01 Gestão das emissões de GEE**
- 02 Riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas**
- 03 Impulso à inovação e eficiência**
- 04 Engajamento e divulgação**



01 Gestão das emissões de gases de efeito estufa (GEE)

Para mensurar, monitorar e gerenciar nossas emissões, elaboramos anualmente o inventário de GEE, seguindo a metodologia do GHG Protocol, referência internacional na contabilização de emissões. Em 2025, inventariamos os três escopos de emissões (Escopos 1, 2 e 3) e ampliamos a abrangência do Escopo 3, que passou a incluir as categorias de transporte e distribuição (upstream) e de resíduos sólidos, aprimorando a compreensão sobre o nosso impacto ao longo da cadeia de valor. Submetemos os Escopos 1 e 2 a verificação externa independente e publicamos o inventário no Programa Brasileiro GHG Protocol, no qual recebemos, pela segunda vez, o Selo Ouro.

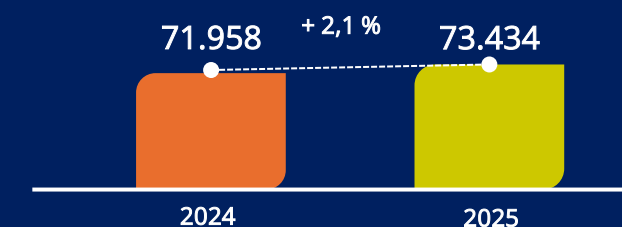
No período, as nossas emissões diretas (Escopo 1), provenientes sobretudo da queima de combustíveis na frota, além das emissões de equipamentos e da geração de efluentes, totalizaram 73.434 tCO₂e, 2,1% acima de 2024. As emissões indiretas associadas à energia elétrica adquirida para escritórios e bases (Escopo 2) somaram 192 tCO₂e, uma redução de 12,0% no período. As demais emissões indiretas da cadeia de valor (Escopo 3), que incluem fornecedores, frota terceirizada, viagens corporativas e gestão de resíduos, alcançaram 169.836 tCO₂e, valor que reflete principalmente a ampliação da abrangência do nosso inventário de Escopo 3, e não um crescimento equivalente das emissões.

O predomínio dos Escopos 1 e 3 reflete a natureza intensiva em transporte da nossa atividade e reforça a importância de atuarmos no Escopo 1 e de buscarmos influenciar positivamente as emissões indiretas da cadeia de valor.

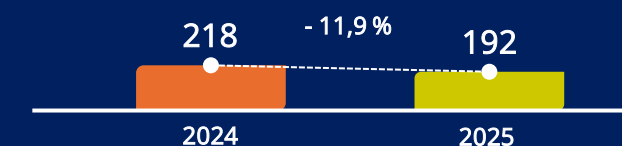
Emissões de GEE

em tCO₂e

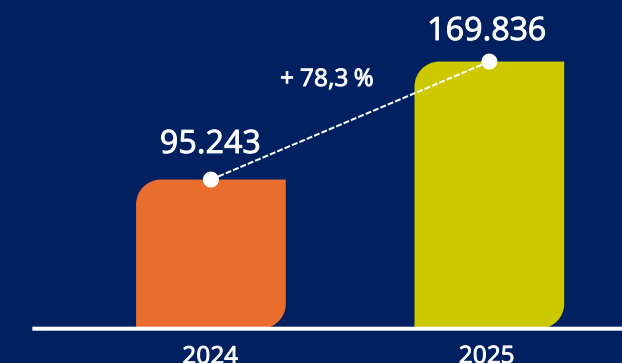
Escopo 1



Escopo 2



Escopo 3





Tema material

Mudanças Climáticas

02 Riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas

Riscos de transição

Em 2024, iniciamos a avaliação dos riscos climáticos aos quais estamos expostos. Nesta primeira etapa, o trabalho concentrou-se na identificação dos riscos de transição e das oportunidades estratégicas associadas. Conduzido com base nos cenários da Agência Internacional de Energia (IEA), o NZE (Net-Zero Emissions by 2050) e o STEPS (Stated Policies Scenario), o trabalho abrangeu as nossas três verticais de negócios e contemplou riscos político e legal, de mercado, tecnológico e reputacional (para mais informações sobre esse processo, consulte o nosso Relatório de Sustentabilidade 2024, páginas 55 e 56, disponível [aqui](#)).

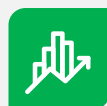
Classificação dos riscos

**Político e legal**

Novas regulações sobre clima e transição energética, incluindo precificação e mercado de carbono e restrição ao uso de combustíveis fósseis.

**Tecnológico**

Obsolescência das tecnologias atuais e inadequação da estrutura frente a novas tecnologias.

**Mercado**

Preferência dos clientes por serviços sustentáveis e volatilidade e incerteza nos preços de insumos.

**Reputacional**

Greenwashing, ausência de posicionamento ou não cumprimento de compromissos públicos, além da imagem desfavorável do setor de transporte.

Oportunidades

O avanço para uma economia de baixo carbono revela oportunidades nas seguintes frentes:



Novos negócios e soluções de baixo carbono



Modernização tecnológica da frota e das operações



Eficiência energética e energias renováveis



Transparência, reporte e compromissos públicos



Colaboração técnica para o aprimoramento regulatório



Posicionamento de marca e liderança setorial



Tema material

Mudanças Climáticas

Riscos físicos

Em 2025, em continuidade ao levantamento de riscos, avançamos com a identificação dos riscos físicos, aprofundando a compreensão sobre os seus impactos em nossas operações. Os riscos físicos referem-se aos impactos diretos e tangíveis que as mudanças climáticas podem provocar sobre as pessoas, a infraestrutura e as operações. Para avaliá-los, recorremos a cenários climáticos, representações das condições futuras do clima construídas a partir de modelos, dados históricos e projeções de emissões, que projetam parâmetros como temperatura, precipitação, nível do mar e a frequência de eventos extremos.

Trabalhamos com dois cenários de referência do Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas (IPCC): o RCP 2.6, de baixas emissões, que pressupõe políticas robustas de mitigação e busca limitar o aquecimento a cerca de 2°C acima dos níveis pré-industriais, e o RCP 8.5, de altas emissões, que projeta um aquecimento mais acentuado, com impactos climáticos mais severos.

Essa avaliação marcou uma evolução na nossa gestão de riscos climáticos. Até então, o nosso olhar se concentrava nos impactos das nossas atividades sobre o meio ambiente e nos riscos associados à transição para uma economia de baixo carbono; com os riscos físicos, passamos a compreender também como as mudanças climáticas podem afetar diretamente a Companhia, os seus colaboradores, os seus ativos e as suas operações.

Para a VIXPar, os riscos físicos deixaram de ser uma possibilidade apenas futura. As enchentes que atingiram o Rio Grande do Sul em maio de 2024 impactaram diretamente uma de nossas unidades, demonstrando que eventos climáticos extremos podem afetar nossas operações e reforçando a importância de fortalecer a capacidade de adaptação e resiliência da Companhia (para mais informações, consulte a página 21 do nosso Relatório de Sustentabilidade 2024, disponível [aqui](#)).

O mapeamento dos riscos físicos foi conduzido pela Gerência de Governança e Conformidade, com o apoio da Gerência de Sustentabilidade, a partir das seguintes etapas:

01

**Definição de escopo e exposição**

Seleção de 14 bases estratégicas.



02

**Avaliação de sensibilidade e capacidade adaptativa**

Aplicação de questionário e entrevistas.



03

**Análise de ameaças climáticas projetadas**

Avaliação dos municípios das bases a partir do AdaptaBrasil, com cenários climáticos RCP 2.6 e RCP 8.5 do IPCC.



04

**Avaliação estratégica**

Análise estratégica e incorporação à Matriz de Riscos Corporativos.





Tema material

Mudanças Climáticas

Apresentamos a seguir o detalhamento de cada etapa:

- 01** **Definição de escopo e exposição.** A partir de critérios que identificam as bases operacionais com maior potencial de impacto à Companhia, selecionamos 14 bases estratégicas para a avaliação.
- 02** **Avaliação de sensibilidade e capacidade adaptativa.** Estruturamos um questionário aplicado às bases selecionadas, com coleta de informações por meio de entrevistas diretas que possibilitaram respostas mais completas e contextualizadas.
- 03** **Análise de ameaças climáticas projetadas.** Para complementar o diagnóstico com a projeção das ameaças externas, avaliamos os municípios das bases com base no AdaptaBrasil, que considera os cenários climáticos RCP 2.6 e RCP 8.5 do IPCC.
- 04** **Avaliação estratégica.** Ao longo do processo, contamos com a participação de equipes internas multidisciplinares, com expertise técnica nos aspectos climáticos e operacionais, o que permitiu a construção de uma metodologia aderente à nossa realidade operacional e alinhada ao nosso processo de gestão de riscos. Como resultado, os riscos climáticos físicos passaram a integrar a Matriz de Riscos Estratégicos Corporativos, fortalecendo o monitoramento contínuo, a proteção de ativos e a tomada de decisões estratégicas, e ampliando a nossa resiliência e a nossa capacidade de adaptação diante dos desafios impostos pelas mudanças climáticas.

Em **2026**, seguimos avançando nesse trabalho com a revisão dos riscos climáticos de transição e a ampliação do número de bases avaliadas quanto aos riscos físicos, no desenvolvimento da gestão climática da Companhia.

Ameaças climáticas



Secas, queimadas e calor extremo



Ventos fortes, tempestades, enxurradas e alagamentos

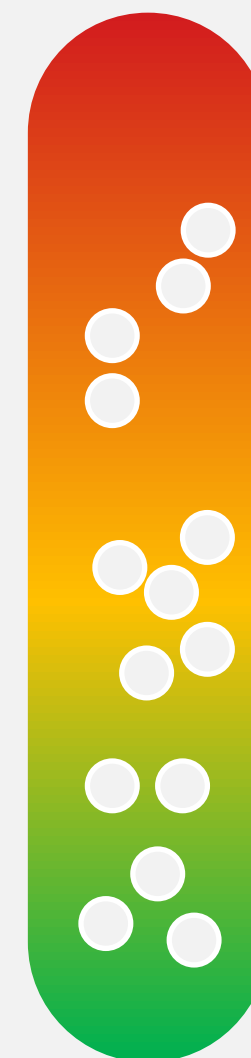


Erosões e deslizamentos de terra

Fonte: AdaptaBrasil MCTI

Classificação das bases por nível de risco

A posição na escala indica o nível de risco.



Tema material

Mudanças Climáticas

03 Impulso à Inovação e Eficiência

Reduzir a intensidade de carbono de uma operação com forte dependência do transporte é um desafio de longo prazo, que combina soluções já consolidadas com a busca por tecnologias emergentes. Diante dele, assumimos uma postura ativa: inovamos em nossos serviços, desenvolvendo e testando soluções que ampliem a eficiência e reduzam o impacto da nossa atividade, ao mesmo tempo em que avançamos em iniciativas já consolidadas, como a geração de energia solar fotovoltaica. É uma jornada que construímos de forma consistente, gradual e responsável, à medida que amadurecemos e ampliamos essas soluções nos nossos serviços.

Mobilidade elétrica

A mobilidade elétrica é um dos nossos principais diferenciais no setor logístico e um campo em que investimos de forma contínua, desenvolvimento, teste e adoção de novas tecnologias. Precusores ao lançar, em 2020, o primeiro ônibus rodoviário totalmente elétrico em nossas operações. Para além disso, contamos com diversidade de frotas eletrificadas incluindo veículos leves e empilhadeiras como alternativa de negócio para os nossos clientes. Sempre que viável, incentivamos ainda o uso de fontes de energia limpa em nossos contratos.

Essa trajetória ganhou um novo capítulo em 2024, com o início da operação do Atlas, caminhão 100% elétrico desenvolvido pelo VIVA, com capacidade de tração de até 120 toneladas. Testado em operações reais no setor de celulose, o veículo amplia o alcance da eletrificação para rotas de longa distância, historicamente as mais difíceis de descarbonizar. Equipado com baterias de fosfato de ferro-lítio (LFP), tem potencial para evitar a emissão de cerca de 21 toneladas de CO₂ e economizar até 8.300 litros de diesel por mês.

Em 2025, ampliamos nossa frente de soluções eletrificadas com o Titan, caminhão elétrico convertido pelo VIVA para alcançar até 120 toneladas em operações internas de alta produtividade. Atuando na movimentação de produtos siderúrgicos na ArcelorMittal Tubarão, o veículo amplia nossa capacidade de oferecer transporte pesado de baixa emissão em ambientes industriais. Além de reduzir as emissões de GEE, o modelo elétrico contribui para a diminuição de custos operacionais, de manutenção e de ruído no ambiente de trabalho, reforçando a conexão entre inovação, eficiência e descarbonização.

Seguimos investindo em pesquisa, testes e parcerias para ampliar o uso de veículos e equipamentos elétricos nas nossas operações e nas dos nossos clientes, certos de que a eletrificação é um dos caminhos mais promissores para reduzir as emissões do transporte.



Tema material

Mudanças Climáticas

Energia limpa GRI 302-1

A nossa estratégia de gestão de energia prioriza o aumento progressivo do uso de fontes renováveis, o que reduz as emissões de GEE associadas ao consumo de energia elétrica nas nossas atividades. Desde 2021, geramos energia localmente por meio de usinas fotovoltaicas próprias, localizadas em Canaã dos Carajás (PA), Parauapebas (PA), Igarapé (MG), Porto Real (RJ), São Bernardo do Campo (SP) e Caxias do Sul (RS). A esse parque soma-se a Usina Fotovoltaica de Pinheiros (ES), do Grupo Águia Branca, do qual fazemos parte, operada pela AB Energias Renováveis.

Em 2025, essas fontes forneceram 942,1 MWh de energia renovável às nossas operações, o equivalente a 22,6% do nosso consumo total de energia elétrica, de 4.156,64 MWh. Toda essa parcela proveio de geração solar fotovoltaica, contribuindo para a redução da intensidade de carbono da nossa matriz energética.

Os 78,17% restantes foram adquiridos da rede elétrica. Embora não sejam gerados diretamente pela Companhia, apresentam baixo fator de emissão, refletindo a predominância de fontes renováveis na matriz elétrica brasileira. Segundo o Balanço Energético Nacional 2026 (ano-base 2025), da Empresa de Pesquisa Energética (EPE), 86,8% da eletricidade gerada no país proveio de fontes renováveis.

Considerando a geração própria e o alto grau de renovabilidade da matriz elétrica nacional, estima-se que aproximadamente 90% de toda a energia elétrica que consumimos teve origem renovável. Trata-se de uma estimativa, apresentada a título de referência, que aplica ao nosso consumo a média nacional da matriz elétrica. Por isso, não a adotamos como indicador de desempenho, mas como leitura do contexto favorável em que operamos.

Estimamos
que **90%**
da energia elétrica que
consumimos teve
origem renovável

Geração de
+942,1 MWh
de energia fotovoltaica em 2025
+ de 22%
do nosso consumo total.





Tema material

Mudanças Climáticas

04 Engajamento e divulgação

Participamos ativamente de iniciativas voltadas ao enfrentamento das mudanças climáticas. Esse engajamento amplia a transparência, fortalece o diálogo com as principais agendas climáticas e contribui para o aprimoramento contínuo da nossa gestão climática.

Carbon Disclosure Project (CDP)

Atendendo à solicitação do CDP Capital Markets e de clientes, participamos do Programa CDP Supply Chain, iniciativa promovida pelo CDP (Carbon Disclosure Project), organização sem fins lucrativos responsável por um sistema global de reporte ambiental. Por meio da plataforma do Programa, compartilhamos informações sobre as nossas emissões e práticas de gestão climática, contribuindo para ampliar a transparência climática na cadeia de valor dos nossos clientes.

Em 2025, avançamos da nota D para C, resultado que reflete o aprimoramento das nossas práticas de gestão e de divulgação climática. Seguimos comprometidos com a evolução contínua desse desempenho e com o fortalecimento da governança e da transparência.

Plataforma Ação pelo Clima do Pacto Global da ONU

Como signatários do Pacto Global da ONU, integramos a Plataforma Ação pelo Clima, o que nos permite alinhar as nossas práticas às discussões e tendências globais sobre mudanças climáticas. O espaço favorece o benchmarking com outras organizações, o compartilhamento de boas práticas e o aprendizado com empresas que avançam na agenda de descarbonização. Esse envolvimento amplia a nossa compreensão sobre os desafios e as soluções de uma economia de baixo carbono e contribui tanto para o nosso desenvolvimento quanto para o esforço coletivo.

EcoVadis

A convite de clientes, participamos da avaliação de sustentabilidade da EcoVadis, uma das principais plataformas internacionais utilizadas para avaliar o desempenho de fornecedores em critérios ambientais, sociais, éticos e de compras responsáveis. A avaliação nos permite comparar nossas práticas com referências de mercado, identificar oportunidades de evolução e responder, de forma estruturada, às expectativas de sustentabilidade de clientes e parceiros.

Em 2025, obtivemos 58 pontos em 100 no pilar Ambiental. O resultado evidencia um nível consistente de maturidade das nossas práticas e fornece subsídios para a definição de prioridades e ações de melhoria nos próximos ciclos de avaliação.

Registro Público de Emissões

Publicamos o nosso Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) no Registro Público de Emissões do Programa Brasileiro GHG Protocol. Essa iniciativa assegura a divulgação das nossas emissões de forma padronizada, permitindo acompanhar o desempenho climático da Companhia e fortalecer a credibilidade das informações reportadas.

Em 2025, alcançamos o marco de dez inventários publicados e conquistamos o selo ouro pelo segundo ano consecutivo, refletindo a maturidade da nossa gestão climática, o compromisso com a transparência e o aprimoramento contínuo da mensuração e do reporte das emissões.



Pacto Global
Rede Brasil

ecovadis





Reserva Águia Branca

Localizada em Vargem Alta (ES), a Reserva é a principal iniciativa de conservação ambiental do Grupo Águia Branca e da VIXPar. Criada em 2017 como Reserva Particular do Patrimônio Natural (RPPN), abrange 2.225 hectares de Mata Atlântica e 14 cursos hídricos. Sua atuação é estruturada nos pilares Água, Biodiversidade e Montanhas Capixabas, que orientam ações de conservação, pesquisa, educação ambiental e desenvolvimento sustentável, com o propósito de conectar pessoas e natureza.

Biodiversidade e reconhecimento

A Reserva abriga mais de 800 espécies de fauna e flora, incluindo 46 ameaçadas e 88 endêmicas da Mata Atlântica. O monitoramento por armadilhas fotográficas identificou espécies como onça-parda, jaguatirica, quati, irara, e uma nova espécie foi registrada na área, o filodendro *Philodendron quartziticola*.

Certificada pela UNESCO como Posto Avançado da Reserva da Biosfera da Mata Atlântica, a Reserva também recebeu, em 2025, o terceiro lugar no Prêmio Biguá de Sustentabilidade e menção honrosa no Prêmio Braztoa de Sustentabilidade.

Pesquisa, educação e experiências

Aberta à visitação, a Reserva oferece trilhas e experiências conduzidas por profissionais especializados e, em 2025, recebeu mais de 10 mil participantes. Entre as atividades, a observação de aves garantiu o primeiro lugar na Mata Atlântica no Global Big Day.

A Reserva possui parcerias com instituições como SOS Mata Atlântica, Universidade Federal de Viçosa, Universidade Federal do Espírito Santo e Jardim Botânico do Rio de Janeiro, que contribuem para estudos sobre espécies raras e o monitoramento da qualidade da água no Espírito Santo.

2.225
hectares

+800 espécie
de fauna e flora

+10 mil visitantes
em 2025





Cuidando das pessoas



Capital Humano
Capital Social e de Relacionamento
Capital Intelectual



RECONHECE
E NÃO DES
ANTA SACO
E DOLTA



Tema material

Segurança do trabalho e no trânsito GRI 3-3

Na VIXPar, a segurança é um valor inegociável.

A convicção de que a vida vem sempre em primeiro lugar orienta nossas decisões e nossas operações. Como empresa de logística e prestadora de serviços, atuamos nos mais diversos ambientes, das instalações de clientes de diferentes setores às estradas e vias urbanas. Cientes dos riscos inerentes a essas atividades, tratamos a segurança do trabalho e no trânsito como prioridade permanente.

O cuidado com as pessoas orienta nossas práticas e se traduz no compromisso com a segurança de colaboradores, clientes e comunidade. Por isso, investimos em certificações relevantes, como a norma internacional ISO 45001, a qual somos certificados desde 2012, voltada ao Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional, que comprova a efetividade dos nossos processos de gestão nesse tema. A gestão do tema é responsabilidade da Gerência de Segurança, Qualidade e Meio Ambiente, que conduz as iniciativas voltadas à proteção da vida e à prevenção de acidentes.

Desenvolvimento

Promover a disseminação de conhecimento com foco no fortalecimento da consciência sobre comportamento seguro

- > Atitudes de Valor - conjunto de comportamentos esperados que visam à preservação da vida
- > Campanhas de conscientização
- > Treinamentos técnicos e comportamentais voltados aos públicos operacional, de manutenção e lideranças
- > Programa Na Direção Segura - diretrizes específicas para condutores de veículos de apoio
- > Diálogos de Segurança



Monitoramento

Realizar a gestão dos riscos associados às nossas atividades

- > Gestão dos perigos e riscos
- > Gestão de indicadores de acidentes, tanto proativos quanto reativos
- > Monitoramento da legislação aplicável
- > Gestão de comunicado de risco
- > Aplicação de teste ético
- > Certificação ISO 45001
- > Monitoramento da condução segura por meio de tecnologias embarcadas nos veículos, como a telemetria
- > Comissão de Preservação da Vida (CPV), responsável por analisar ocorrências e propor medidas de prevenção
- > Inspeções de segurança
- > Gestão de Consequências



Tema material

Segurança do trabalho e no trânsito

Atitudes de Valor

As Atitudes de Valor reúnem os comportamentos esperados que orientam as atividades diárias de cada colaborador e traduzem o compromisso com a cultura de segurança da VIXPar. Organizadas em cinco categorias, Trânsito, Bebidas alcoólicas, EPI, Áreas isoladas e sinalizadas, e Impedimentos em veículos e equipamentos, são essenciais para promover a segurança e preservar a vida, contribuindo para a redução de acidentes. A palavra NUNCA, presente em todas elas, transmite uma mensagem firme e inegociável, símbolo de respeito, atitude segura, conscientização, prevenção e responsabilidade pela vida.

Em 2025, foram realizados

175.363 testes étlicos



Colaboradores durante Diálogo de Segurança, em Parauapebas (PA), em 2025.

Diálogo de Segurança

O Diálogo de Segurança é uma iniciativa permanente e periódica para fortalecer a cultura de segurança na Companhia. Mais do que um espaço de troca de experiências, promove comportamentos seguros, amplia a percepção de riscos nas operações e fortalece uma cultura de cooperação e cuidado com a vida.

A iniciativa conta com o apoio da alta liderança e utiliza uma abordagem andragógica, baseada na participação ativa e na troca de experiências entre os colaboradores. Dessa forma, favorece a compreensão dos temas e estimula sua aplicação prática no dia a dia das operações.

Ao priorizar essa ferramenta, fomentamos uma cultura na qual cada colaborador se sente habilitado e motivado a compartilhar aprendizados e a propor melhorias nos processos, nos ambientes e nas rotinas de trabalho ligados à segurança.

Fórum de Segurança

O Fórum de Segurança é o principal evento anual da VIXPar dedicado ao fortalecimento da cultura de segurança, reunindo lideranças e profissionais de diferentes áreas da Companhia. Em 2025, cerca de 300 participantes, entre diretores, gerentes, supervisores, instrutores e profissionais de segurança, participaram de dois dias de palestras, compartilhamento de experiências e debates sobre os desafios e responsabilidades relacionados à segurança.

Conduzido pela alta liderança, o encontro promoveu a revisão dos compromissos assumidos, a apresentação dos indicadores de segurança de cada negócio e a discussão dos principais avanços e oportunidades de evolução. Ao final, os participantes registraram seus compromissos para o ciclo seguinte, reforçando a melhoria contínua e o compromisso coletivo com a segurança. Com participação ativa da alta liderança, o encontro revisitou os compromissos assumidos, apresentou os indicadores de segurança de cada negócio, com avanços e desafios, e encerrou com o registro dos compromissos individuais para o período seguinte, reforçando a continuidade da nossa jornada de segurança.



Fórum de Segurança 2025, realizado em Vitória (ES).

Tema material

Segurança do trabalho e no trânsito

Conquista da Certificação ISO 39001 - Sistema de Gestão de Segurança Viária

Em 2025, passamos a integrar o grupo de empresas certificadas pela ISO 39001, norma internacional voltada aos sistemas de gestão da segurança viária. A certificação atesta a aderência dos nossos processos aos requisitos da norma, refletindo a maturidade da nossa gestão na prevenção de acidentes de trânsito e na proteção da vida nas vias. Essa conquista soma-se à certificação ISO 45001, ampliando a abrangência do nosso sistema de gestão de segurança.



Colaborador sendo recepcionado pela área de tráfego, realizado na sede da VIXPar, em Vitória (ES), em 2025.

Comissão de Preservação da Vida

A Comissão de Preservação da Vida (CPV) é mais uma ferramenta que evidencia o valor que a segurança ocupa no nosso sistema de gestão. A CPV realiza a análise de acidentes e o acompanhamento de indicadores de segurança. Os acidentes de trabalho, quilômetros rodados e horas operadas são classificados conforme sua gravidade, permitindo uma avaliação mais abrangente do desempenho em segurança e apoiando a definição de ações preventivas.

Conduzidas mensalmente pela CEO Patrícia Poubel Chieppe, as reuniões da CPV reúnem diversas áreas corporativas, operacionais e níveis de lideranças. O compartilhamento multidisciplinar e análise técnica de alta qualidade, propiciam que continuamente sejam aplicadas as devidas ações corretivas, preventivas e multiplicação de boas práticas entre operações, aderentes à realidade cotidiana das operações.

O engajamento ativo e contínuo da alta liderança na CPV fortalece a nossa cultura de segurança e o compromisso com o bem-estar e a proteção da equipe. Somando esforços e recursos, construímos um ambiente de trabalho seguro e confiável.

Implementação da Gestão de Consequências

Em 2025, instituímos a Política de Gestão de Consequências, fortalecendo nossa cultura de segurança por meio de critérios claros e consistentes para reconhecer comportamentos seguros e tratar condutas que possam colocar vidas em risco. Estruturada em três frentes, reconhecimento, medidas de correção e medidas disciplinares, a política está alinhada às nossas Atitudes de Valor e aos processos críticos das operações. Ao estabelecer diretrizes comuns para toda a Companhia, promove maior equidade, previsibilidade e consistência na tomada de decisões pelas lideranças.

A política atribui às lideranças o papel de orientar, acompanhar e reconhecer suas equipes, bem como conduzir a aplicação das medidas previstas. Aos colaboradores, cabe cumprir as diretrizes estabelecidas e adotar comportamentos seguros no dia a dia. Mais do que disciplinar condutas, a política fortalece uma cultura de responsabilidade compartilhada, em que o reconhecimento e a correção contribuem para a prevenção de riscos e a proteção da vida.



Tema material

Saúde e bem-estar GRI 3-3

Na VIXPar, promovemos a saúde e o bem-estar dos colaboradores por meio de uma gestão integrada, voltada à prevenção, ao cuidado e à promoção da saúde. Nossa atuação em saúde ocupacional busca identificar, controlar e, sempre que possível, eliminar os riscos à saúde relacionados às atividades desenvolvidas, contribuindo para ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis. A gestão do tema é conduzida pela Gerência de Administração de Pessoal e Medicina do Trabalho.

Em 2025, o Comitê de Saúde e Bem-estar, formado por psicólogos, técnicos de enfermagem, médicos e administradores, exerceu papel ativo na gestão da saúde física e mental da equipe. Realizamos um monitoramento constante por meio de exames ocupacionais, inspeções, auditorias e licenças sanitárias, estratégia complementada por informativos, campanhas de sensibilização para colaboradores e familiares e programas de vida saudável oferecidos em parceria com as operadoras de saúde.

Nossa atuação amplia o acesso dos colaboradores a serviços médicos e de saúde para além do ambiente de trabalho, reforçando uma visão preventiva e integral do cuidado. Transformamos aprendizados regulatórios, técnicos e epidemiológicos em ações estruturadas de gestão, que reduzem fatores de risco, elevam a qualidade de vida e fortalecem o autocuidado.

Em resposta às atualizações da NR-1 e ao avanço das discussões sobre riscos psicossociais no trabalho, estruturamos o Núcleo de Saúde Mental, iniciativa integrada entre as áreas de Recursos Humanos e Saúde e Bem-Estar.

A atuação conjunta permite identificar precocemente fatores de risco, desenvolver ações preventivas e oferecer suporte direcionado aos colaboradores, o que assegura a conformidade legal, fortalece o ambiente organizacional e reduz os impactos operacionais decorrentes de afastamentos.

Também fortalecemos a gestão preventiva por meio do **Programa QualiVIX**. A partir da análise dos dados epidemiológicos extraídos dos exames ocupacionais periódicos, incorporamos o cálculo de risco cardiovascular como ferramenta estratégica de gestão em saúde. A metodologia considera indicadores clínicos e laboratoriais, como pressão arterial, índice de massa corporal, glicemia de jejum, perfil lipídico e histórico clínico, o que permite estratificar o risco e definir planos de ação proporcionais a cada grupo identificado. Com isso, direcionamos a atuação preventiva, reduzimos agravos crônicos e ampliamos a previsibilidade dos impactos na sustentabilidade do negócio.

Entre as campanhas de conscientização, promovemos o Outubro Rosa, dedicado à conscientização sobre o câncer de mama, e o Novembro Azul, voltado à prevenção do câncer de próstata. Nesta última, oferecemos exames de PSA integralmente custeados pela empresa aos colaboradores acima de 45 anos. A equipe médica conduziu as avaliações e orientou aqueles que apresentaram alterações, auxiliando em possíveis diagnósticos precoces.

Cada esforço dedicado à saúde e ao bem-estar dos colaboradores reflete o nosso compromisso de construir um ambiente de trabalho em que cada pessoa se sinta genuinamente cuidada, segura e valorizada.

Programas de promoção da saúde

- > Bem-estar físico e emocional: Núcleo de Saúde Mental, com assistência psicológica estruturada, e políticas de prevenção ao uso de álcool e drogas.
- > Rastreamento de saúde: programa QualiVIX e exames periódicos.
- > Prevenção de doenças crônicas: Programa Trilha de Cuidados.
- > Educação em saúde: campanhas sobre hábitos saudáveis e saúde sexual.
- > Acesso a serviços: planos de saúde e parcerias com instituições especializadas.



Tema material

Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores GRI 3-3

Na VIXPar, as pessoas são o principal ativo para sustentar nosso crescimento e a qualidade dos serviços que prestamos. Por isso, tratamos a atração, o desenvolvimento e a retenção de talentos como um tema estratégico, que orienta a forma como estruturamos a jornada dos colaboradores desde o primeiro contato com a companhia até a construção de uma trajetória de carreira sólida e duradoura. A gestão deste tema é conduzida pela Gerência Executiva de Pessoas e Cultura, responsável por planejar e executar as iniciativas que fortalecem nossa capacidade de atrair novos talentos, desenvolver competências técnicas e comportamentais e reter os profissionais que impulsionam os resultados da companhia.

As iniciativas de atração, desenvolvimento e retenção refletem o nosso compromisso em construir um ambiente de trabalho cada vez mais inclusivo, sustentável e orientado ao desenvolvimento das pessoas, fortalecendo, ao mesmo tempo, a competitividade do negócio e a geração de impacto social positivo.

Atração

Em um mercado de trabalho cada vez mais competitivo e diante da capilaridade das nossas operações em todo o Brasil, investimos continuamente na evolução das estratégias de atração de talentos. Além dos canais tradicionais de recrutamento, desenvolvemos práticas customizadas, como feirões de emprego e ações de fortalecimento da marca empregadora, com uso estratégico das redes sociais para a produção conteúdos, vídeos e campanhas de divulgação de vagas. Essas ações ampliam o alcance das oportunidades, aproximam a companhia dos profissionais e fortalecem nossa capacidade de atrair talentos alinhados à nossa cultura e às necessidades do negócio.

Os resultados refletem a efetividade dessa estratégia. Os feirões de emprego reduziram significativamente o prazo dos processos seletivos e reuniram um grande volume de candidatos em cada edição, contribuindo para a agilidade das contratações. Em paralelo, as campanhas digitais alcançaram um expressivo número de visualizações, ampliando de forma consistente a visibilidade da nossa marca empregadora e aproximando novos talentos das oportunidades disponíveis. Somadas às demais frentes de recrutamento, essas ações possibilitaram a admissão de um contingente relevante de colaboradores já no primeiro semestre, proporcionando uma experiência mais ágil e positiva aos candidatos, assegurando a continuidade das operações e gerando valor para o negócio e para as pessoas.



**Tema material****Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores****Desenvolvimento** GRI404-2

A formação de pessoas é um dos pilares da nossa estratégia de desenvolvimento sustentável. Por meio do **Projeto Nova Geração**, promovemos oportunidades que ampliam o acesso ao mercado de trabalho e contribuem para o desenvolvimento de talentos alinhados às necessidades do negócio.

Favorecido por um ambiente organizacional reconhecido pelo índice **de 87% de favorabilidade na pesquisa de clima**, o programa fortalece o engajamento dos colaboradores, que frequentemente indicam jovens de suas redes de relacionamento para participar da iniciativa. Além da formação, priorizamos o aproveitamento dos aprendizes em oportunidades compatíveis com seus perfis, promovendo desenvolvimento e construção de carreira, trajetória já vivenciada por diversos profissionais que hoje ocupam posições efetivas na companhia.

Como evolução dessa estratégia, ampliamos o Projeto Nova Geração para a formação de aprendizes na área de manutenção, contribuindo para o desenvolvimento de profissionais em uma das áreas de maior escassez de mão de obra no setor logístico e fortalecendo a sustentabilidade da nossa força de trabalho.

O desenvolvimento de lideranças também é uma prioridade. Em 2025, mantivemos o investimento no alinhamento com a liderança, sobretudo por meio das Reuniões Diretivas, conduzidas entre a CEO

da VIXPar, Patrícia Poubel Chieppe, e seus liderados. Estruturadas em quatro pilares, Alinhar, Reconhecer, Desenvolver e Energizar, essas reuniões partem da nossa Reflexão Estratégica e dos indicadores almejados para orientar as ações do período.

Em novembro, realizamos a última Reunião Diretiva presencial do ano, integrada ao Fórum Estratégico do Grupo Águia Branca, que reuniu mais de 200 das principais lideranças da VIXPar para encerrar o ciclo de 2025 e projetar as expectativas para 2026.

Ainda no desenvolvimento de lideranças, implantamos o **Integra Líder**, novo programa dedicado à jornada de integração e desenvolvimento de diretores, gerentes, supervisores e coordenadores recém-admitidos ou recém-promovidos. Estruturado ao longo de seis meses, combina acolhimento, alinhamento de expectativas com a liderança imediata, treinamentos, imersão estratégica presencial e mentoria interna com profissionais experientes, aproximando os novos líderes da nossa cultura, do negócio e da rede de relacionamentos internos.

Com etapas de avaliação aos 90 dias e ao final do ciclo, o Integra Líder assegura que cada liderança inicie sua trajetória na VIXPar com clareza sobre seu papel e conectada aos nossos valores.



Aprendizes do Projeto Nova Geração, na sede da VIXPar, em Vitória (ES), em 2025.



Tema material

Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores**Retenção**

Para apoiar essa jornada, o RH Corporativo emprega ferramentas como assessment e coaching, que passaram a incluir, além dos novos líderes admitidos ou promoção, às lideranças em processo individual de desenvolvimento.

Sustentamos as ações de desenvolvimento na nossa plataforma de treinamentos corporativos **VAPT Conecta**, que dá capilaridade às iniciativas de capacitação.

Reforçamos também o princípio corporativo Segurança em diversos programas de desenvolvimento, que sensibilizaram amplamente os públicos prioritários das operações.

Em 2025, o **PRMO, Programa de Reciclagem dos Motoristas e Operadores**, sensibilizou **98%** do público-alvo

O **Fluir**, programa dedicado aos colaboradores da manutenção, alcançou **81,6%** de participação, reforçando a importância da área para a segurança, a conservação dos ativos e a qualidade das relações no ambiente de trabalho.

Criamos em 2025 o **Programa Reconecta** para fortalecer nossa estratégia de retenção por meio da escuta ativa e do diálogo aberto com colaboradores em processo de desligamento, com o objetivo de compreender cada situação e buscar, sempre que possível, a permanência do profissional na companhia. A iniciativa parte do entendimento de que cada saída carrega aprendizados capazes de aprimorar a forma como cuidamos das nossas equipes.

Nos casos em que a permanência não é viável, realizamos a análise estruturada dos motivos de ruptura contratual, transformando esses dados em ações para aprimorar continuamente a experiência do colaborador. Ainda em seus primeiros meses de implementação, o programa já contribuiu para a retenção de um número expressivo de profissionais que reconsideraram sua permanência, reforçando nosso compromisso com relações de trabalho mais sustentáveis, a redução da rotatividade e a valorização das pessoas ao longo de toda a sua trajetória conosco.

Valorizar as pessoas também significa reconhecer a trajetória de quem constrói a VIXPar todos os dias. Por meio do **Programa Histórias que Movem**, celebramos o tempo de empresa dos nossos colaboradores, homenageando as histórias que se entrelaçam com a da companhia e reforçando os vínculos de pertencimento que sustentam relações de trabalho duradouras.

Tema material

Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores

Clima Organizacional

Acreditamos que colaboradores satisfeitos e engajados são mais produtivos, colaborativos e resilientes, o que repercute de forma positiva nos resultados da empresa. Por essa razão, há 20 anos realizamos anualmente a Pesquisa de Clima Organizacional. Essa ferramenta integra a nossa estratégia de gestão da cultura e do clima corporativo e nos permite compreender em detalhe os níveis de satisfação, engajamento e bem-estar de todos.

A Pesquisa de Clima Organizacional de 2025 alcançou um resultado expressivo: 87% de satisfação geral entre os colaboradores, ante 84,1% em 2024. O avanço não se restringiu ao índice geral, mas se estendeu a todos os atributos avaliados, sinal de uma evolução consistente do nosso ambiente de trabalho. O levantamento é coordenado pela Gerência Executiva de Pessoas e Cultura, em parceria com uma consultoria externa especializada.

As respostas revelaram elevado contentamento com múltiplos aspectos do ambiente de trabalho. O destaque foi o respeito à diversidade, com 94,2% de avaliações positivas, acima dos 92,7% do ano anterior, seguido pelo reconhecimento de que atuamos em uma empresa com responsabilidade socioambiental, que reuniu 93,1%.

Os colaboradores também manifestaram satisfação com o próprio trabalho e com a empresa, com avanços em relação a 2024 em todos os indicadores. Entre os resultados, 92,9% gostam do que fazem (antes 90,9%), 90,5% valorizam os canais de comunicação (antes 87,3%) e 88,8% mantêm o orgulho de trabalhar conosco (antes 85,6%). Outro dado relevante é que 91,7% percebem que as pessoas são respeitadas pela liderança, acima dos 89,9% registrados no ano anterior, o que aponta para a eficácia das práticas de gestão.

Esses resultados refletem o firme compromisso de cultivar um ambiente que inspira o bem-estar e o crescimento dos nossos talentos, o que consideramos a base para a sustentabilidade do negócio e o fortalecimento da nossa cultura.

Participação de 92%
dos colaboradores elegíveis

87% satisfação geral
vs 84,1% em 2024

O **Respeito à Diversidade** foi o atributo mais bem avaliado, com **94,2%** de favorabilidade, reforçando nosso cuidado em acolher e valorizar cada pessoa.

Nossos **Canais de Comunicação** também se sobressaíram: **90,5%** dos colaboradores destacaram como eficazes e acessíveis.

Para **93,1%** do nosso time, atuamos em uma empresa comprometida com a **Responsabilidade Socioambiental**.

Nosso time tem paixão pelo que faz: **92,9%** afirmam **gostar das suas atividades no dia a dia**.

O **Tratamento Respeitoso** figura entre os pontos fortes da pesquisa, com **91,7%** sentindo-se respeitados por suas lideranças.

O orgulho de pertencer move o nosso time: **88,8%** têm orgulho de trabalhar aqui.



Tema material

Diversidade, Equidade e Inclusão

GRI 3-3

Na VIXPar, mantemos um compromisso com a diversidade e a construção de um ambiente de trabalho mais humanizado. Isso significa reconhecer, valorizar e promover de forma ativa a equidade e a inclusão em todas as esferas da organização, da base à liderança. Queremos um espaço em que as diferenças sejam celebradas e todos se sintam pertencentes e respeitados, com a diversidade de talentos como pilar para impulsionar a inovação e o sucesso. Entendemos que um colaborador respeitado e satisfeito com o ambiente de trabalho realiza suas tarefas com mais atenção e segurança.

A nossa atuação é pautada pela **Política de Diversidade, Equidade e Inclusão**, documento que orienta os compromissos e as diretrizes do tema na Companhia. A gestão dessa agenda é responsabilidade da Gerência Executiva Jurídica, GRC e Sustentabilidade e da Gerência Executiva de Pessoas e Cultura, que conduzem de forma conjunta as iniciativas voltadas a fortalecer um ambiente de trabalho plural, equitativo e inclusivo.

Em maio de 2025, promovemos a **Semana da Diversidade**, dedicada a aproximar o público interno desses direcionadores. Ao longo da programação, reforçamos os compromissos que orientam a nossa atuação e o cotidiano de todos: estabelecer processos imparciais e isentos de

preconceitos, não tolerar preconceito, discriminação e assédio, promover a diversidade, a equidade e a inclusão, construir um ambiente baseado na confiança mútua e cultivar o respeito a cada pessoa.

Mais do que apresentar diretrizes, a iniciativa convidou os colaboradores a incorporá-las às suas relações de trabalho, fortalecendo uma cultura plural e acolhedora.

Ainda no campo da conscientização e do letramento, realizamos campanhas no Dia do Orgulho LGBTQ+, no Dia da Luta da Pessoa com Deficiência e no Dia Nacional de Zumbi e da Consciência Negra. Essas iniciativas estimulam o respeito às diferentes formas de pensar, ampliam a inclusão de grupos historicamente sub-representados e fortalecem a equidade no acesso às oportunidades.

Ao longo de 2025, reforçamos esse compromisso também em nossas relações na cadeia de valor. Participamos do Programa Evoluir Junto, iniciativa de engajamento de fornecedores promovida pela Samarco com foco em DEI, que reuniu encontros virtuais mensais sobre os mais diversos aspectos do tema e um diagnóstico de maturidade. A participação ampliou trocas de conhecimento e nos ajudou a avaliar e fortalecer nossas próprias práticas.

Direitos Humanos

A nossa atuação em direitos humanos está fundamentada na **Política de Direitos Humanos**, documento que formaliza como tratamos o tema na Companhia. A gestão do tema é responsabilidade da Gerência de Sustentabilidade.

Na VIXPar, o respeito e a promoção dos direitos humanos orientam a condução dos nossos negócios e o relacionamento com nossos stakeholders. Atuamos para prevenir, identificar e mitigar potenciais impactos adversos em nossas operações e ao longo da cadeia de valor, fortalecendo uma atuação pautada pela ética, pelo respeito e pela responsabilidade. Esse compromisso abrange as relações com colaboradores, clientes, parceiros comerciais, comunidades, poder público e sociedade em geral.

Essa atuação é sustentada por um mapeamento do risco de violação de direitos humanos nas nossas atividades operacionais, que identifica pontos críticos e vulnerabilidades potenciais e orienta as estratégias para prevenir e mitigar impactos negativos, reforçando a nossa abordagem proativa e responsável.



CASE DE SUCESSO: OPORTUNIDADES QUE TRANSFORMAM

Programa Incluir

O Programa Incluir reúne iniciativas voltadas à atração, inclusão, desenvolvimento e permanência de pessoas com deficiência na Companhia. Entre suas frentes de atuação, oferece vagas afirmativas para pessoas com deficiência, com ou sem experiência profissional, ampliando o acesso desse público ao mercado de trabalho e às oportunidades de desenvolvimento na VIXPar.

Mais do que gerar empregos, o Incluir busca o desenvolvimento integral dos candidatos. Por isso, alia às oportunidades de trabalho o aprimoramento de competências técnicas e comportamentais, conduzido por projetos específicos. Com capacitações e cursos profissionalizantes, oferecemos as ferramentas necessárias ao crescimento profissional e pessoal de cada participante. Em 2025, esse compromisso ganhou um marco concreto: a formatura da primeira turma do Programa de Formação Profissional no Curso Técnico em Logística, realizado em parceria entre o SEST SENAT e a VIXPar.

A atuação do programa não se limita à contratação. Também nos dedicamos a construir um ambiente de trabalho inclusivo, seguro e acolhedor, em que todos se sintam valorizados, algo capaz de transformar por completo a perspectiva de vida de uma pessoa. Dessa forma, o Incluir reforça o compromisso da VIXPar com a inclusão e a diversidade, promovendo uma integração sensível às necessidades de todos, em especial das pessoas com deficiência, para que desenvolvam o seu potencial com confiança e apoio. Mais do que ampliar oportunidades de ingresso, o programa contribui para a construção de um ambiente de trabalho mais inclusivo, favorecendo a valorização da diversidade e a permanência de pessoas com deficiência na Companhia.

Turma piloto de 2025

- 79%** obtiveram diploma de nível técnico;
- 63%** tiveram oportunidade de efetivação na organização;
- 21%** dos egressos foram inseridos em outras oportunidades no mercado de trabalho.





Atuação Social

Na VIXPar, a atuação social busca fortalecer o relacionamento com as comunidades onde estamos presentes e contribuir para o desenvolvimento dos territórios em que operamos. Essa atuação é orientada por uma estratégia estruturada, alinhada às necessidades locais e aos objetivos da Companhia.

Em 2025, concluímos a formalização da Estratégia de Atuação Social e capacitamos as lideranças responsáveis por sua implementação. Esse marco representou a transição da fase de estruturação, conduzida em 2024, para a execução da estratégia, com o início de sua aplicação nas comunidades onde atuamos.

Essa arquitetura se organiza em dois pilares complementares. O primeiro, Construir legado positivo, reúne os eixos de Projetos Sociais, Desenvolvimento Local, Parcerias Institucionais, Investimento Incentivado e Voluntariado, com atenção especial ao desenvolvimento das regiões onde atuamos e à valorização da mão de obra e dos fornecedores locais. O segundo, Gerenciar impactos negativos, concentra os mecanismos de controle, entre eles a Identificação e Avaliação de Impactos Sociais, o Programa de Educação Ambiental e o Comitê de Crise, assegurando a prontidão para mitigar eventuais efeitos adversos das nossas atividades. De forma transversal, os direitos humanos orientam ambos os pilares e permeiam toda a estratégia.

Ainda, como parte da estratégia, definimos a abrangência de atuação social com as comunidades, por meio de metodologia que classifica os territórios de acordo com a proximidade e o potencial de impacto das nossas operações. Essa abordagem orienta a priorização das iniciativas e a alocação dos investimentos sociais de forma mais consistente e alinhada às necessidades de cada contexto.



Framework de Atuação Social

Do uniforme ao impacto social

No segundo semestre de 2024, durante a entrega dos novos uniformes da VIXPar, recolhemos mais de 3 mil uniformes antigos. No primeiro semestre de 2025, em continuidade, eles receberam um novo propósito por meio de uma iniciativa que integrou atuação social e economia circular, ampliando o valor gerado a partir de um mesmo recurso.

Em parceria com a Associação Amigos da Justiça e o Atelier Social Arte (ASA), as peças foram transformadas em 185 estojos escolares e 114 mantas. Os estojos, acompanhados de itens como cadernos, lápis de cor e canetinhas, foram doados à CAOCA, Casa de Orientação e Atendimento para Crianças e Adolescentes, em Vitória (ES), que há mais de 30 anos acolhe crianças e adolescentes de 6 a 17 anos. As mantas foram destinadas a duas instituições que atendem idosos em Minas Gerais: o Lar Comunitário Santa Maria, em Mariana, e a Sociedade São Vicente de Paulo, em Ouro Preto.

Ao todo, a iniciativa beneficiou mais de 300 pessoas e uniu sustentabilidade e solidariedade, convertendo o que seria descarte em geração de renda e cuidado.



Entrega de mantas confeccionadas com uniformes antigos ao Lar Santa Maria, em Mariana (MG), em 2025.



Formatura dos cursos de capacitação da Instituição Montanha da Esperança, em Cariacica (ES), em 2025.

Projetos Incentivados

As leis de incentivo constituem o nosso principal instrumento de investimento social. Por meio delas, direcionamos recursos a projetos selecionados segundo critérios de aderência às nossas prioridades sociais e de necessidade dos territórios onde operamos. Ao fim de 2025 aportamos R\$ 2,81 milhões, recursos que viabilizarão a execução de 12 projetos socioculturais e esportivos ao longo de 2026. Essa abordagem integra os projetos incentivados aos projetos estratégicos e às iniciativas de voluntariado, ampliando o alcance da atuação social de forma alinhada à estratégia da Companhia.



Em **2025**
foram destinados
R\$+2,81 milhões
através de leis de
incentivo fiscal



CULTURA 40,38%



ESPORTE 24,86%



SAÚDE 17,38%



RECICLAGEM 8,69%



IDOSOS 8,69%

Voluntariado AMIGAB

O AMIGAB é o programa de voluntariado e engajamento social corporativo do Grupo Águia Branca, do qual a VIXPar faz parte com gestão própria. Com sete bases de apoio distribuídas pelo país, o programa mobiliza voluntários em ações que traduzem, em gestos concretos, valores como empatia e solidariedade nas comunidades onde atuamos.

Em 2025, presentes em sete estados dos nossos territórios de atuação, as iniciativas alcançaram diretamente mais de 2.200 pessoas, com foco em Dignidade e Inclusão, Educação e Geração de Renda, em aderência à nossa Política de Atuação Social.

Em 2025:

28 Iniciativas realizadas em 7 polos de atuação



7 Instituições sociais apoiadas



+150 Colaboradores voluntários mobilizados



+2.200 pessoas diretamente beneficiadas



Parceria entre a VIXPar e a AFECC, com entrega de doações durante a campanha Outubro Rosa, em Vitória (ES), em 2025.

Outubro Rosa e Novembro Azul

No Outubro Rosa, reafirmamos nosso compromisso com a conscientização sobre o câncer de mama por meio de uma campanha realizada em parceria com a AFECC (Associação Feminina de Educação e Combate ao Câncer). A mobilização dos nossos colaboradores resultou na arrecadação de fraldas, alimentos e outros itens destinados aos pacientes do Hospital Santa Rita, em Vitória (ES), fortalecendo nossa atuação solidária e nosso compromisso com a comunidade.

Durante o Novembro Azul, voltado à conscientização e à prevenção do câncer de próstata, oferecemos exames de PSA integralmente custeados pela empresa aos colaboradores com mais de 45 anos. Além da realização dos exames, nossa equipe médica conduziu avaliações individuais e orientou aqueles que apresentaram alterações, contribuindo para o diagnóstico precoce e para o cuidado com a saúde masculina.

As duas campanhas mobilizaram nossos times e reforçaram nossa cultura de cuidado com as pessoas. Na Matriz VIXPar, a Gincana Solidária alcançou um resultado expressivo, com a arrecadação de 31.605 itens, um crescimento de 10% em relação a 2024. Inspirada por esse resultado, a CEO, Patrícia Poubel Chieppe, dobrou a quantidade de itens arrecadados e destinou micro-ondas às equipes que atendem pacientes oncológicos no Hospital Santa Rita, em Vitória (ES), ampliando o impacto positivo da iniciativa.

Cuidado que se renova

Há mais de 10 anos, a Servicarga se dedica a apoiar causas sociais de forma consistente e engajada. **Mensalmente**, a empresa **doa 70 cestas básicas** ao Centro Espírita Alunos do Bem, em Caxias do Sul, no Rio Grande do Sul, contribuindo diretamente para a melhoria da qualidade de vida de famílias em situação de vulnerabilidade. A entrega das cestas é realizada pela própria Servicarga, com a colaboração dos voluntários da instituição, que asseguram que o apoio chegue a quem mais necessita.

Além dessa ação contínua, a Servicarga também estende seu compromisso social ao Centro Assistencial Vitória, que oferece alimentação e reforço escolar a crianças em situação de risco, e ao Consepro (Conselho Comunitário Pró-Segurança Pública), por meio de doações mensais destinadas à manutenção de viaturas e à estrutura da segurança pública no estado.



Doação de cestas básicas realizada pela Servicarga, em Caxias do Sul (RS), em 2025.



Inovação é o que nos move



Capital Intelectual
Capital Manufaturado



Inovação é o que nos move



Tema material

Inovação, tecnologia e inteligência artificial GRI 3-3

A inovação e a tecnologia são vetores estratégicos e materiais para o aumento da competitividade, da eficiência operacional e da sustentabilidade da VIXPar. Integradas à estratégia corporativa, apoiam a evolução dos processos, o desenvolvimento de novos serviços e a adaptação da Companhia às transformações do setor de logística.

A gestão do tema é conduzida pela Inovatech, área responsável por impulsionar a transformação digital, ampliar o uso de dados na tomada de decisão e desenvolver soluções baseadas em inteligência artificial. Sua atuação abrange desde a evolução de processos internos até o desenvolvimento de novos produtos, serviços e oportunidades de negócio.

A inteligência artificial permeia diversos contextos organizacionais e pode ser compreendida a partir de duas frentes complementares. A primeira concentra-se na melhoria de processos corporativos, aproveitando a capacidade analítica e de processamento de informações das ferramentas de IA para ampliar a eficiência e qualificar a tomada de decisão baseada em dados. Em 2025, foi implementada, a nível de Grupo Águia Branca, uma ferramenta corporativa que permite a utilização de informações e documentos internos para esse fim, preservando a confidencialidade dos dados corporativos.

A segunda frente está voltada à robotização e à automação das operações, liderada pelo VIVA, com foco na aplicação de tecnologias que promovam ganhos de produtividade, segurança e eficiência nas atividades logísticas.

A inovação também é estimulada de forma descentralizada. Incentivamos nossos colaboradores a identificar oportunidades de melhoria e desenvolver soluções para desafios operacionais e para as demandas dos nossos clientes, fortalecendo uma cultura de inovação aplicada ao negócio.

VIX Labs

O ecossistema de inovação da Companhia conta com o VIX Labs, laboratório dedicado à criação e à aceleração de soluções inovadoras para a Divisão Logística.

Pioneiro no Grupo Águia Branca, foi o primeiro laboratório de inovação do conglomerado e atua como polo de desenvolvimento de novas soluções, mobilizando e capacitando equipes com o apoio de metodologias ágeis.



Prêmio de reconhecimento recebido pela colaboradora Isabela Tonetto, em nome dos colaboradores da Divisão Logística, durante o Prêmio Inovação GAB 2025.



Participação de colaboradores da Divisão Logística no Prêmio Inovação do Grupo Águia Branca, em 2025.

Circuito Inovação

Em 2025, o Circuito Inovação reuniu 396 novas ideias e 337 implantações, um avanço expressivo ante 2024, quando foram contabilizadas 204 ideias e 196 implantações. Os indicadores confirmam a trajetória ascendente dessa temática na Companhia.

Entre os destaques do período, três iniciativas representaram a VIXPar no Prêmio Inovação do Grupo Águia Branca, que reconhece as melhores iniciativas das três divisões do grupo. O MOB Fácil disponibiliza uma plataforma digital e modular para a gestão da mobilidade corporativa; o V1 Prime amplia a experiência de mobilidade premium, com atendimento dedicado e operação simplificada; e o VIXPar Alerta emprega a inteligência de dados para identificar riscos de forma preventiva, agilizando decisões bem fundamentadas e reforçando a segurança operacional.

Tema material

Inovação, tecnologia e inteligência artificial

VIVA

O VIVA é a vertical de negócios que oferece soluções sustentáveis combinando inovação e tecnologias emergentes para operações logísticas, com foco na automação de veículos e equipamentos aplicada à movimentação de produtos. Mais do que automatizar, promove a integração de toda a infraestrutura e dos processos logísticos de acordo com as necessidades de cada cliente.

Por meio da convergência entre tecnologias, do refinamento de processos e do desenvolvimento de parcerias estratégicas, impulsionamos operações mais seguras, eficientes e conectadas, orientadas ao crescimento sustentável.

FRENTES DE ATUAÇÃO



Robótica

Soluções de veículos autônomos aplicadas à movimentação de materiais: AGVs (veículos autoguiados), AMRs (robôs móveis autônomos) e cobots (robôs colaborativos), projetados para operar ao lado das pessoas.



Novas Fontes

Desenvolvimento de produtos e estudos de tecnologias alternativas ao diesel. Inclui, mas não se limitando a baterias, biometano, hidrogênio e etanol.



Telerrobótica

Soluções de operação remota aplicadas a ambientes de risco: descaracterização de barragens, operações a quente e movimentação de contaminantes, realizadas à distância para preservar a integridade das equipes.



Aéreo

Serviços aéreos aplicados à logística: drones de serviço e dirigíveis de carga, voltados ao transporte e ao monitoramento em áreas de difícil acesso.



Desenvolvemos o primeiro ônibus elétrico para uso rodoviário do Brasil.

Tema material

Inovação, tecnologia e inteligência artificial

TITAN

Potência elétrica para operações internas de alta produtividade

Na frente de soluções eletrificadas, desenvolvemos o Titan, caminhão elétrico convertido pelo VIVA para alcançar até 120 toneladas em operações internas de alta produtividade. A solução amplia nossa capacidade de oferecer transporte pesado de baixa emissão em ambientes industriais, nos quais a previsibilidade das rotas favorece a substituição do diesel.

O veículo atua na movimentação de produtos siderúrgicos na ArcelorMittal Tubarão, operação que reúne alta exigência de carga e ciclos contínuos. Além da redução de emissões de gases de efeito estufa, o modelo elétrico contribui para a diminuição de custos operacionais e de manutenção e para a redução de ruído no ambiente de trabalho, reforçando a conexão entre inovação, eficiência e descarbonização

Até 120 t

Capacidade alcançada após conversão

100% elétrico

Operação sem emissões diretas de escapamento

Menos custos

Redução de custos operacionais e de manutenção



Área de sombra

Torna visível o que os olhos não alcançam



Iluminação

Adicional que otimiza o poder visual



Propriocepção mecânica

Localização espacial, posição e orientação do equipamento



Alertas Sonoros

Sinalização sonora de obstáculos e aproximações

TÊMIS

Sistema de visão 360° com IA embarcada

Operações pesadas convivem com desafios recorrentes de segurança: campo de visão limitado, iluminação deficiente e risco de colisão envolvendo equipamentos móveis, pessoas e obstáculos. Para responder a essas condições, desenvolvemos o Têmis, sistema de segurança embarcada que combina câmeras com inteligência artificial, visão 360° e tecnologia DVR.

O Têmis estende o alcance dos sentidos humanos sem gerar interrupções excessivas na rotina de trabalho, atuando como copiloto da segurança nas operações. O sistema permite o monitoramento em tempo real ou por meio de gravações, de qualquer lugar, e emite alertas de voz internos para o condutor e externos para o pedestre.

Por ser multiplataforma, adapta-se a diferentes tipos de veículos e equipamentos, de ônibus e caminhões a tratores, pás carregadeiras e empilhadeiras, o que amplia sua aplicação nos contratos e nas realidades operacionais em que atuamos.

Tema material

Inovação, tecnologia e inteligência artificial

CASE DE SUCESSO: PARCERIA QUE GERA VALOR PARA A CADEIA

Primeiro caminhão autônomo em operação portuária no Brasil

Entre os principais marcos de 2025 esteve a entrada em operação do primeiro caminhão autônomo em ambiente portuário do Brasil, desenvolvido em parceria com a Portocel e a Lume Robotics. Após percorrer mais de 4.500 km em testes e acumular mais de 400 horas de operação assistida, o veículo passou a realizar o transporte autônomo de celulose nas vias internas do terminal. O projeto comprovou o potencial da inteligência artificial e da automação para elevar os níveis de segurança, eficiência e produtividade das operações, reafirmando a inovação como elemento central da estratégia e da geração de valor da VIXPar.

 **+4.500 km**
percorridos em testes

 **+400 horas**
de operação assistida

 **+SEGURANÇA**
reduzindo a exposição de pessoas





Anexo GRI



ANEXO GRI

NOSSA EMPRESA

Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização

GRI 2-2

Nosso Relatório de Sustentabilidade 2025 abrange todas as entidades que controlamos ou nas quais possuímos participação. Integram o relato a Águia Branca SRL, a Autoport Transportes e Logística Ltda, a Let's Rent a Car S.A., a Salute Locação e Empreendimentos Ltda, a Servicarga Transportes e Serviços Ltda, a Vix Transportes Dedicados Ltda e a VM Mineração Ltda*, todas subsidiárias da nossa controladora, a Vix Logística S.A. A única exceção é a Lume Robotics, na qual mantemos apenas participação relevante, sem controle societário, e que por isso não integra este relato.

Eventuais participações minoritárias não alteram os dados reportados. Contemplamos em nosso relato a totalidade dessas entidades, considerando também os efeitos de fusões, aquisições e desinvestimentos ocorridos no período. Aplicamos a mesma abordagem a todos os temas materiais e capítulos deste Relatório, o que assegura uma apresentação coesa e completa das nossas atividades e dos impactos gerados pela organização.

*Alteração da razão social da VM Mineração Ltda ocorrida em janeiro de 2026 para VIVA Soluções Logísticas Inteligentes Ltda

Reformulação de informações

GRI 2-4

Neste Relatório, corrigimos erros de digitação em dados de períodos anteriores publicados no Relatório de Sustentabilidade 2024, nas seguintes tabelas:

- Empregados de grupos minoritários e/ou vulneráveis por categoria funcional (percentuais de 2024): categorias Analistas, Assistentes e Operacional (negros e pessoas com deficiência), com reflexo no percentual total;
- Empregados por tipos de contrato e gênero (total de mulheres em 2023);
- Novas contratações e rotatividade de empregados – Tipo 1 (total de contratações em 2023);
- Emissões diretas de gases de efeito estufa – Escopo 1 (emissões biogênicas de 2024);
- Média de horas de capacitação de empregados por gênero (dados de 2023);
- Diversidade em órgãos de governança – GRI 405-1 (percentuais de 2023 e 2024 nas tabelas por gênero e por faixa etária);
- Trabalhadores que não são empregados – GRI 2-8 (número de estagiários e de aprendizes em 2024).

Consumo de energia - fontes de eletricidade

GRI 302-1

A VIXPar reporta o consumo total de eletricidade (item 'c'), que compreende a energia adquirida de concessionárias e a energia autogerada por fontes solares (usinas fotovoltaicas de solo e de telhado). Não há, no momento, informação específica sobre a composição da matriz energética da eletricidade adquirida, apenas estimativas, o que impede discriminar essa parcela entre fontes renováveis e não renováveis; a energia autogerada é integralmente de fonte renovável. O consumo de combustível de fontes não renováveis e renováveis (itens 'a' e 'b') é reportado com base nos dados da frota própria.





Reformulamos a metodologia de cálculo da intensidade energética (GRI 302-3): a partir de 2025, passamos a utilizar a receita líquida de serviços como denominador, em substituição à quilometragem percorrida adotada até 2024. Os valores de 2024 e 2025 não são diretamente comparáveis.

Reformulamos também a metodologia de cálculo da intensidade de emissões de GEE (GRI 305-4): a partir de 2025, o cálculo passou a considerar as emissões de Escopo 1 e 2 no numerador, ante apenas o Escopo 1 até 2024 e a utilizar a receita líquida de serviços como denominador, em substituição à quilometragem percorrida. Os valores de 2024 e 2025 não são diretamente comparáveis. Reformulamos ainda a forma de apresentação dos dados de consumo de energia (GRI 302-1).

Nesta edição, o consumo passou a ser reportado em tabelas específicas para combustíveis de fontes não renováveis, combustíveis de fontes renováveis e eletricidade. A eletricidade passou a ser discriminada entre a energia adquirida de concessionárias e a energia autogerada por fontes solares (usinas fotovoltaicas), anteriormente classificada como combustível renovável. Os dados de períodos anteriores foram reapresentados no novo formato para permitir a comparabilidade.

Os dados atualizados constam neste Anexo GRI.

Verificação externa **GRI 2-5**

Este Relatório de Sustentabilidade não foi submetido a asseguração externa em sua totalidade. A decisão de submeter o inventário de GEE à verificação externa cabe à alta administração, conduzida pela Gerência de Sustentabilidade.

As emissões diretas (Escopo 1) e indiretas provenientes da aquisição de energia (Escopo 2) do nosso inventário de gases de efeito estufa foram verificadas de forma independente pela Ecogest Projetos e Inovações Sustentáveis, com nível de asseguração limitada, segundo a norma ABNT NBR ISO/IEC 14064-3 e os requisitos do Programa Brasileiro GHG Protocol (PBGHGP). A verificação abrange os anos de 2024 (ano-base) e 2025 (ano de reporte).

As emissões indiretas do Escopo 3 não foram incluídas no escopo da verificação. O inventário verificado é publicado no Registro Público de Emissões do Programa Brasileiro GHG Protocol, com disponibilização prevista para agosto de 2026. A declaração de verificação estará acessível nesse registro.

GOVERNANÇA

Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade GRI 2-14

Atribuímos ao mais alto órgão de governança da VIXPar a responsabilidade por revisar e aprovar tanto as informações deste Relatório quanto os temas materiais que orientam nossa gestão de sustentabilidade. Coordenamos esse processo por meio da Gerência de Sustentabilidade, que integra a Gerência Executiva Jurídico, GRC & Sustentabilidade.

Submetemos as informações à apreciação das Diretorias Administrativa e Executiva e, na sequência, as levamos ao Comitê de Pessoas, Estratégia e Sustentabilidade. A partir dos ajustes necessários, encaminhamos o material, já aprovado, ao Conselho de Administração, responsável pela avaliação final que antecede a publicação do Relatório.

Conflitos de interesse GRI 2-15

Adotamos um conjunto amplo de medidas para prevenir e atenuar conflitos de interesse, que combina políticas, procedimentos e capacitações à prática de afastar pessoas ou partes diretamente envolvidas em eventuais conflitos. Complementamos essas medidas com a revisão periódica de nossas diretrizes, o fortalecimento de uma cultura organizacional pautada pela ética, o monitoramento externo independente e a observância rigorosa da conformidade legal.

Formalizamos as orientações sobre o tema em três documentos: o Estatuto Social, o Código de Conduta e a Política de Transações com Partes Relacionadas, estes últimos revisados e aprovados pelo Conselho de Administração em 2025. Essa política abrange acionistas, administradores e membros do Conselho de Administração e dos comitês, tanto da Companhia quanto de suas controladas, e estabelece as normas que garantem que decisões envolvendo partes relacionadas ou potenciais situações de conflito sejam sempre conduzidas em linha com os interesses da Companhia.

Avaliação do desempenho GRI 2-18

Avaliamos nosso Conselho de Administração à luz das melhores práticas de governança corporativa. Essa análise contempla a composição, a estrutura e o desempenho do Conselho e de seus comitês, a frequência das reuniões, a relevância das pautas e a qualidade do material submetido, alcançando ainda a cultura organizacional, o ambiente de controle e a gestão de processos, riscos e compliance.

A partir dessas análises, colocamos em prática um conjunto de ações, entre elas a revisão de diretrizes e estratégias, a realização de programas de treinamento e desenvolvimento e o fortalecimento do engajamento com as partes interessadas. Promovemos também mudanças em nossas práticas, com ênfase em sustentabilidade e ética, e instituímos comitês especializados para tratar de temas específicos.

Políticas e processo de remuneração GRI 2-19, 2-20

Desenvolvemos nossas políticas de remuneração a partir de análises de mercado e revisões periódicas, sob a supervisão do Conselho de Administração, ao qual cabe aprovar a Política de Remuneração de Administradores, disponível em nosso site de Relações com Investidores (ri.vixpar.com). Consideramos as contribuições dos nossos stakeholders, incluindo os acionistas, por meio de consultorias de governança, pesquisas e processos de consulta.

Mantemos essa política alinhada às práticas do setor e, sempre que necessário, contamos com o apoio de consultorias especializadas para assegurar sua aderência ao mercado. Os membros do Conselho de Administração recebem remuneração fixa mensal, sem direito à remuneração variável, exceto quando exercem outras funções na Companhia. Já os executivos, diretores estatutários, têm direito à remuneração fixa e variável, que pode contemplar bônus, participação nos resultados ou modelos baseados em ações, sempre vinculados aos objetivos de desempenho da Companhia e aos interesses dos acionistas.

CUIDANDO DO NOSSO PLANETA

Consumo de combustível não renovável (GJ)

GRI 302-1, 2-4 REFORMULAÇÃO DE INFORMAÇÕES

COMBUSTÍVEIS NÃO RENOVÁVEIS	2024	2025
Gasolina	68.267,78	85.653,21
Diesel*	852.952,90	875.777,94
GLP	3.972,74	6.562,78
Querosene de aviação	1.172	831,11
TOTAL	926.365,42	968.825,04

Consumo de eletricidade

GRI 302-1, 2-4 REFORMULAÇÃO DE INFORMAÇÕES

FONTE	2024 (kWh)	2024 (GJ)	2025 (kWh)	2025 (GJ)
Eletricidade adquirida (concessionária)	3.746,286	13.486,63	4.156,640	14.963,90
Eletricidade autogerada (fotovoltaica)	873.714	3.145,37	942.103	3.391,57
TOTAL	4.620,000	16.632,00	5.098,743	18.355,47

Consumo de combustível renovável (GJ)

GRI 302-1, 2-4 REFORMULAÇÃO DE INFORMAÇÕES

COMBUSTÍVEIS RENOVÁVEIS	2024	2025
Etanol (na gasolina)	17.470,27	21.919,35
Etanol	21.310,74	20.598,86
Biodiesel (no diesel)*	126.082,95	137.756,31
TOTAL	164.863,96	180.274,52

*Nota: Para o cálculo do diesel e do biodiesel (no diesel), foram considerados os percentuais de mistura obrigatória em volume (litros), divulgados pelo Ministério da Agricultura e pela Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP), resultando em uma média ponderada de 13,67% em 2024 e 14,42% em 2025.



Intensidade energética

GRI 302-3 / 2-4 REFORMULAÇÃO DE INFORMAÇÕES

	2024 (GJ/km)	2025 (GJ/ R\$100 mil)
Taxa de intensidade energética	0,041873	34,22

Em 2025, a taxa de intensidade energética dentro da organização foi de 34,22 GJ por cem mil reais de receita líquida de serviços. A partir de 2025, passamos a utilizar a receita líquida de serviços como métrica de denominador para o cálculo, em substituição à quilometragem percorrida utilizada até 2024. O cálculo considera a energia total consumida dentro da organização. Não houve consumo de energia fora da organização. Em razão dessa mudança de metodologia, os valores de 2024 e 2025 não são diretamente comparáveis.

Emissões diretas de gases de efeito estufa (escopo 1)

GRI 305-1 / 2-4 REFORMULAÇÃO DE INFORMAÇÕES

	2023	2024	2025
Tipo de energia	Total de emissões	Total de emissões	Total de emissões
Total de emissões de escopo 1, em tCO2 e	65.693,68	71.958,14	73.433,53
Total de emissões biogênicas de escopo 1, em toneladas	8.702,45	12.788,58	12.745,47



Emissões diretas de gases de efeito estufa (escopo 1)

GRI 305-1

Para o cálculo consolidado das emissões de gases de efeito estufa, consideramos todos os gases previstos no GHG Protocol aplicáveis às nossas atividades, convertidos em toneladas de CO₂ equivalente. Adotamos 2024 como ano-base, por ser o primeiro inventário submetido a verificação externa independente, o que assegura a confiabilidade da comparação ao longo do tempo. No ano-base, as emissões totais de Escopo 1 foram de 71.958,14 toneladas de CO₂ equivalente.

Utilizamos a ferramenta do GHG Protocol como referência para os fatores de emissão e os potenciais de aquecimento global (GWP), seguindo a abordagem de consolidação baseada no controle operacional. O consumo de combustível de origem fóssil responde pela maior parte das emissões de Escopo 1, em razão da natureza intensiva em transporte das nossas atividades.

A gestão das emissões integra o planejamento estratégico, os projetos estratégicos e os planos táticos da Companhia. O tema também é acompanhado pelo Comitê de Pessoas, Estratégia e Sustentabilidade e reportado ao Conselho de Administração.

O aumento das emissões de GEE do Escopo 1 entre 2024 e 2025 decorreu da expansão de novas operações e do aperfeiçoamento da contabilização das fontes de emissão.

A Companhia está em processo de evolução de sua gestão climática. A consolidação de informações, indicadores e análises técnicas precede a definição de metas de redução de emissões, garantindo que futuros compromissos sejam baseados em evidências e alinhados às prioridades estratégicas do negócio

Emissões indiretas de gases de efeito estufa provenientes da aquisição de energia (escopo 2) GRI 305-2

Emissões indiretas proveniente da aquisição de energia (tCO2 equivalente)			
Tipo de energia	2023	2024	2025
Emissões indiretas provenientes da aquisição de energia	112,27	217,58	191,55

Em 2025, as emissões de Escopo 2 totalizaram 191,55 tCO₂ equivalente. Os valores pela abordagem de localização e pela abordagem de compra são iguais, uma vez que a VIXPar não dispõe de instrumentos contratuais específicos de compra de energia (como certificados de energia renovável) que permitam diferenciá-las.

O ano-base selecionado para comparação foi 2024, por ser o primeiro inventário submetido a verificação externa independente. As emissões totais de Escopo 2 no ano-base foram de 217,58 toneladas de CO₂ equivalente.

Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa (escopo 3) GRI 305-3

Emissões indiretas de gases de efeito estufa (escopo 3)	2023	2024	2025
Tipo de emissão	Total de emissões	Total de emissões	Total de emissões
Total de emissões de escopo 3, em tCO2 e	97.215,56	95.243,95	169.836,48
Total de emissões biogênicas de escopo 3, em toneladas	31.785,43	31.550,08	31.258,77

As categorias de Escopo 3 consideradas no cálculo foram viagens a negócios, transporte e distribuição (upstream e downstream) e resíduos sólidos. Os gases incluídos foram o dióxido de carbono (CO₂), o metano (CH₄) e o óxido nitroso (N₂O).

O ano-base escolhido para a comparação das emissões foi 2024, em alinhamento ao ano-base adotado para os demais escopos. As emissões totais de Escopo 3 no ano-base foram de 95.243,95 tCO₂e. A metodologia adotada para o cálculo das emissões foi o GHG Protocol.





Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)

GRI 305-4 / 2-4 REFORMULAÇÃO DE INFORMAÇÕES

	2024 (tCO ₂ e/km)	2025 (tCO ₂ e/R\$100 mil)
Cálculo da intensidade de emissões	235,92	2,16
TOTAL DE EMISSÕES NO ESCOPO 1 E 2	72.175,73	73.625,08

Em 2025, a intensidade das emissões de gases de efeito estufa (GEE) foi de 2,16 tCO₂e por cem mil reais de receita líquida de serviços, determinada a partir do total das emissões de Escopo 1 e 2, que somaram 73.625,08 tCO₂e. A partir de 2025, o cálculo passou a considerar as emissões de Escopo 1 e 2 no numerador, ante apenas o Escopo 1 até 2024, e a utilizar a receita líquida de serviços como denominador, em substituição à quilometragem percorrida. Em razão dessas mudanças de metodologia, os valores de 2024 e 2025 não são diretamente comparáveis.

Redução de emissões de gases de efeito estufa

GRI 305-5 / 2-4 REFORMULAÇÃO DE INFORMAÇÕES

	2025		
	Escopo 1	Escopo 2	Escopo 3
Emissões no ano-base (2024)	71.958,14	217,58	95.243,95
Emissões no ano de reporte (2025)	73.433,53	191,55	169.836,48
Diferença nas emissões em relação ao ano-base	1.475,39	-26,03	74.592,53

Na comparação com o ano-base (2024), as emissões de Escopo 1 aumentaram 1.475,39 tCO₂e e as de Escopo 3 aumentaram 74.592,53 tCO₂e, enquanto as de Escopo 2 apresentaram redução de 26,03 tCO₂e. O aumento no Escopo 1 decorreu da expansão de novas operações e do aperfeiçoamento da contabilização das fontes de emissão. A redução no Escopo 2, mesmo diante do maior consumo de energia elétrica no período, decorreu da atualização da base de dados do fator de emissão da rede elétrica (Sistema Interligado Nacional), que passou a incorporar novas usinas de fontes renováveis e resultou em fator de emissão menor. Como não foi estabelecida meta de redução, o ano-base serve apenas de referência para comparação. O aumento no Escopo 3 decorreu da ampliação da abrangência do inventário, que passou a incluir as categorias de transporte e distribuição (upstream e downstream) e de resíduos sólidos.

CUIDANDO DAS PESSOAS

Empregados GRI 2-7

Apuramos o total de trabalhadores por meio de relatórios extraídos do sistema ERP SAP, com filtros de gênero, localidade (cidade/estado), faixa etária, tipo de contrato, cargo e unidade de negócio. Mantemos colaboradores em todas as regiões do Brasil, com maior concentração nas regiões Sudeste e Nordeste. O nosso quadro segue majoritariamente masculino e, por isso, seguimos empenhados na promoção da equidade de gênero em todas as áreas.



Empregados por região e gênero GRI 2-7

	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Norte	655	78	733	652	86	738	688	95	783
Nordeste	2484	165	2.649	2.082	177	2.259	1.705	142	1.847
Centro-Oeste	37	10	47	91	26	117	275	62	337
Sudeste	6.096	1.228	7.324	6.489	1.483	7.972	6.291	1.485	7.776
Sul	394	15	409	396	30	426	403	34	437
TOTAL	9.666	1.496	11.162	9.710	1.802	11.512	9.362	1.818	11.180

Empregados por tipos de contrato e gênero GRI 2-7 B.I e B.II

	2023			2024			2025		
	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total
Homens	9.617	49	9.666	9.555	155	9.710	9.226	136	9.362
Mulheres	1.488	8	1.496	1.649	153	1.802	1.689	129	1.818
TOTAL	11.105	57	11.162	11.204	308	11.512	10.915	265	11.180

Empregados por tipos de contratos e região GRI 2-7 B.I e B.II

	2023			2024			2025		
	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total
Norte	733	0	733	733	5	738	773	10	783
Nordeste	2.648	1	2.649	2.215	44	2.259	1.808	39	1.847
Centro-Oeste	47	0	47	117	0	117	337	0	337
Sudeste	7.269	55	7.324	7.721	251	7.972	7.568	208	7.776
Sul	408	1	409	418	8	426	429	8	437
TOTAL	11.105	57	11.162	11.204	308	11.512	10.915	265	11.180

Empregados por tipo de emprego e gênero GRI 2-7 B.V e B.IV

	2023			2024			2025		
	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total
Homens	9.617	49	9.666	9.555	155	9.710	9.085	277	9.362
Mulheres	1.488	8	1.496	1.649	153	1.802	1.648	170	1.818
TOTAL	11.105	57	11.162	11.204	308	11.512	10.733	447	11.180

Empregados por tipo de emprego e região GRI 2-7 B.V e B.IV

	2023			2024			2025		
	Tempo integral	Tempo parcial	Total	Tempo integral	Tempo parcial	Total	Tempo integral	Tempo parcial	Total
Norte	733	0	733	733	5	738	773	10	783
Nordeste	2.649	0	2.649	2.216	43	2.259	1.808	39	1.847
Centro-Oeste	47	0	47	117	0	117	337	0	337
Sudeste	7.246	78	7.324	7.545	427	7.972	7.385	391	7.776
Sul	409	0	409	418	9	426	430	7	437
TOTAL	11.084	78	11.162	11.204	308	11.512	10.733	447	11.180

Empregados sem garantia de carga horária, por gênero GRI 2-7 B.III

	2024	2025
Homens	97	90
Mulheres	34	20
TOTAL	131	110

Empregados sem garantia de carga horária, por gênero GRI 2-7 B.III

	2024	2025
Norte	0	0
Nordeste	0	0
Centro-Oeste	0	0
Sudeste	131	110
Sul	0	0
TOTAL	131	110

Trabalhadores que não são Empregados GRI 2-8

Entre os trabalhadores que não são empregados, contamos com 235 terceirizados, 243 aprendizes e 18 estagiários. Os terceirizados atuam nas áreas de limpeza, segurança, entregas e manutenção de máquinas e equipamentos; estagiários e aprendizes desempenham atividades de auxílio administrativo e demais atividades de apoio aos processos dos setores.

Para contabilizar esses trabalhadores, adotamos a metodologia de contagem direta, alterada em 2023, quando passamos a incluir os terceirizados. No período coberto por este Relatório, os números de aprendizes e de estagiários apresentaram redução e não houve trainees em nosso quadro.

Trabalhadores¹ GRI 2-8

Tipos de Trabalhadores		2024	2025
Relação contratual	Tipo de trabalho realizado	Número de trabalhadores	Número de trabalhadores
Estagiário	Auxílio administrativo e demais atividades de apoio aos processos dos setores.	35	18
Aprendiz	Auxílio administrativo e demais atividades de apoio aos processos dos setores.	254	243
Terceirizados	Serviços de limpeza, segurança, entregas, manutenção de máquina e equipamentos	289	235

1 Segundo definições da GRI, trabalhadores são aqueles que não são empregados (que não tem contrato direto com a empresa), mas que prestam serviço para a organização.

Novas contratações e rotatividade de empregados - Tipo 1 GRI 401-1

Número total e taxa de empregados contratados, por faixa etária	2023			2024			2025		
	Número Total	Contratações	Taxa (%)	Número total	contratações	Taxa (%)	Número total	Contratações	Taxa (%)
Abaixo de 30 anos	2.226	1.729	77,67	2.685	1.744	64,95	2.891	1.723	59,60
Entre 30 e 50 anos	7.046	2.865	40,66	7.009	2.628	37,49	6.575	2.527	38,43
Acima de 50 anos	1.890	492	26,03	1.818	399	21,95	1.714	526	30,69
TOTAL	11.162	5.086	45,57	11.512	4.771	41,44	11.180	4.776	42,72

Número total e taxa de empregados contratados, por gênero	2023			2024			2025		
	Número Total	Contratações	Taxa (%)	Número total	Contratações	Taxa (%)	Número total	Contratações	Taxa (%)
Homens	9.666	4.226	43,72	9.710	3.834	39,49	9.362	3.898	41,64
Mulheres	1.496	860	57,49	1.802	937	52	1.818	878	48,29
TOTAL	11.162	5.086	45,57	11.512	4.771	41,44	11.180	4.776	42,72

Empregados e contratações no período, por região GRI 401-1

	2023			2024			2025		
Número total e taxa de empregados contratados, por região	Número Total	Contratações	Taxa (%)	Número Total	Contratações	Taxa (%)	Número Total	Contratações	Taxa (%)
Norte	733	298	40,65	738	218	29,54	783	240	30,65
Nordeste	2.649	1.231	46,47	2.259	699	30,94	1.847	568	30,75
Centro-Oeste	47	26	55,32	117	124	105,98	337	511	151,63
Sudeste	7.324	3.401	46,44	7.972	3.571	44,79	7.776	3.245	41,73
Sul	409	130	31,78	426	159	37,32	437	212	48,51
TOTAL	11.162	5.086	45,57	11.512	4.771	41,44	11.180	4.776	42,72

Empregados que deixaram a empresa e rotatividade no período, por faixa etária GRI 401-1

	2023			2024			2025		
Faixa Etária	Número Total	Número total de empregados que deixaram a empresa	Taxa (%)	Número total	Número total de empregados que deixaram a empresa	Taxa (%)	Número total	Número total de empregados que deixaram a empresa	Taxa (%)
Abaixo de 30 anos	2.226	887	39,85	2.685	1.283	47,78	2.891	1.519	52,54
Entre 30 e 50 anos	7.046	2.310	32,78	7.009	2.958	42,2	6.575	2.955	44,94
Acima de 50 anos	1.890	366	19,37	1.818	472	25,96	1.714	621	36,23
TOTAL	11.162	3.563	31,92	11.512	4.713	40,94	11.180	5.095	45,57

Empregados que deixaram a empresa, por gênero GRI 401-1

2023				2024			2025		
Gênero	Número total	Desligamentos	Taxa(%)	Número total	Desligamentos	Taxa(%)	Número total	Desligamentos	Taxa(%)
Homens	9.666	3.056	31,62	9.710	3.908	40,25	9.362	4.228	45,16
Mulheres	1.496	507	33,89	1.802	805	44,67	1.818	867	47,69
Total	11.162	3.563	31,92	11.512	4.713	40,94	11.180	5.095	45,57

Empregados que deixaram a empresa, por região GRI 401-1

	2023			2024			2025		
	Número total	Desligamentos	Taxa(%)	Número total	Desligamentos	Taxa(%)	Número total	Desligamentos	Taxa(%)
Norte	733	301	41,06	738	224	30,35	783	201	25,67
Nordeste	2.649	575	21,71	2.259	1.129	49,98	1.847	972	52,63
Centro-Oeste	47	15	31,91	117	62	52,99	337	296	87,83
Sudeste	7.324	2.600	35,5	7.972	3.147	39,48	7.776	3.425	44,05
Sul	409	72	17,6	426	151	35,45	437	201	46,00
Total	11.162	3.563	31,92	11.512	4.713	40,94	11.180	5.095	45,57

Licença maternidade/paternidade GRI 401-3

		2023	2024	2025
Empregados que tiveram direito a tirar a licença	Homens	9.666	9.710	9.362
	Mulheres	1.496	1.802	1.818
Empregados que tiraram a licença	Homens	256	264	292
	Mulheres	50	58	63
Empregados que retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença	Homens	199	264	290
	Mulheres	52	58	44
Empregados que retornaram a trabalhar após a licença e continuaram empregados 12 meses após o retorno ao trabalho	Homens	168	251	152
	Mulheres	39	60	26
Taxa de retorno	Homens	100	100	99
	Mulheres	100	100	66
Taxa de retenção	Homens	71	65	58
	Mulheres	95	62	45

Proporção da remuneração total anual GRI 2-21

Para definir uma remuneração justa, consideramos fatores como pesquisas salariais, negociações sindicais e a convenção coletiva de trabalho, mantendo o alinhamento com os nossos objetivos estratégicos. Em 2025, a razão entre a remuneração total anual do colaborador mais bem remunerado e a mediana de todos os demais foi de 62,01.

A relação entre o aumento percentual da remuneração mais alta e o aumento percentual da média salarial total foi de -9,82. O resultado negativo reflete uma redução da diferença entre a maior remuneração e a média dos demais colaboradores no período.

A base de cálculo da remuneração é a mesma informada ao INSS, que abrange salário, horas extras, bônus e adicionais, entre outros. Os valores apresentados correspondem à média apurada em 31/12/2025.

Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero GRI 202-1

Independentemente de gênero, localidade ou operação, adotamos o piso mínimo nacional definido em lei para a remuneração dos nossos colaboradores. Nos estados em que há piso mínimo regional superior ao nacional, aplicamos o valor mais vantajoso para o colaborador.

Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a temporários ou de período parcial

GRI 401-2

Disponibilizamos aos nossos colaboradores um conjunto de benefícios que inclui seguro de vida, plano de saúde e odontológico, vale-transporte, vale-alimentação e refeição e uniformes, estendidos a colaboradores em tempo integral, parcial e temporário.

A previdência privada é oferecida exclusivamente aos colaboradores em tempo integral. Os colaboradores contam ainda com acesso à cooperativa de crédito, que oferece empréstimos em condições acessíveis e custos financeiros mais baixos aos associados.



Média de horas de capacitação por ano, por empregado

GRI 404-1

A categoria operacional registra a maior média de horas de capacitação, resultado da nossa atuação no desenvolvimento de habilidades operacionais e práticas.

Na sequência, a categoria de analistas apresenta uma das médias mais elevadas, com ênfase na formação de competências analíticas e técnicas, seguida pela categoria de assistentes.



Média de horas de capacitação de empregados por gênero

GRI 404-1, 2-4 REFORMULAÇÃO DE INFORMAÇÕES

	2023	2024	2025
Gênero	Média de horas de treinamento	Média de horas de treinamento	Média de horas de treinamento
Homens	12,44	18,05	19,86
Mulheres	15,76	26,03	18,01
TOTAL	12,89	19,30	19,56

Média de horas de capacitação de empregados por categoria funcional

	2023	2024	2025
Categoria funcional	Média de horas de treinamento	Média de horas de treinamento	Média de horas de treinamento
Diretoria	49,86	60,33	20,39
Gerência	47,86	50,86	31,84
Supervisão	29,13	42,95	35,75
Coordenação	24,45	42,94	38,35
Liderança	15,47	19,40	18,67
Especialista	20,92	26,84	24,30
Analista	22,58	36,27	21,67
Assistente	10,25	17,41	15,48
Operacional	11,72	17,93	19,73
TOTAL	12,89	19,30	19,56

Diversidade em órgãos de governança e empregados GRI 405-1

Indivíduos que integram os órgãos de governança da organização por Gênero (%)

	2023		2024		2025	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Conselho administrativo						
Número de membros de órgãos de governança	6	2	6	1	6	1
Percentual de membros de órgãos de governança por gênero	75	25	86,71	14,29	85,71	14,29

Indivíduos que integram os órgãos de governança da organização por faixa etária (%)

Conselho administrativo	2023	2024	2025
	Percentual	Percentual	Percentual
Abaixo de 30 anos	0	0	0
Entre 30 e 50 anos	25	14,29	14,29
Acima de 50 anos	75	85,71	85,71
TOTAL	100	100	100

Títulos ajustados em relação à edição anterior.

Indivíduos de grupos minoritários e/ou vulneráveis que integram os órgãos de governança da organização (%)

Grupo minoritário / vulnerável dentro dos órgãos de governança	2024		Grupo minoritário / vulnerável Dentro dos órgãos de governança	2025	
	Número	Percentual		Número	Percentual
Negro	1	16,67	Negros	0	0
TOTAL	1	16,67		0	0





Empregados, por categoria funcional e gênero (%) GRI 405-1 B.I

	2023			2024			2025		
	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total
Diretoria									
Percentual	89,47	10,53	100	88,89	11,11	100	93,75	6,25	100
Gerência									
Percentual	75,86	24,14	100	80,46	19,54	100	78,38	21,62	100
Supervisão									
Percentual	79,63	20,37	100	85,45	14,55	100	84,68	15,32	100
Coordenação									
Percentual	72,73	27,27	100	69,92	30,08	100	72,46	27,54	100
Liderança									
Percentual	91,21	8,79	100	92,02	7,98	100	91,81	8,19	100
Especialista									
Percentual	80	20	100	70,83	29,17	100	67,57	32,43	100
Analista									
Percentual	44,54	55,46	100	44,01	55,99	100	45,76	54,24	100
Assistente									
Percentual	48,47	51,53	100	51,74	48,26	100	51,27	48,73	100
Operacional									
Percentual	93,07	6,93	100	91,04	8,96	100	90,22	9,78	100
TOTAL %	86,6	13,4	100	85,26	14,74	100	84,52	15,48	100

Empregados por categoria funcional e faixa etária (%) GRI 405-1 B.II

Diretoria	2024 Percentual	2025 Percentual
Abaixo de 30 anos	0	0,00
Entre 30 e 50 anos	66,67	62,50
Acima de 50 anos	33,33	37,50
TOTAL	100	100
Gerência	2024 Percentual	2025 Percentual
Abaixo de 30 anos	1,15	1,35
Entre 30 e 50 anos	74,71	70,27
Acima de 50 anos	24,14	28,38
TOTAL	100	100
Supervisão	2024 Percentual	2025 Percentual
Abaixo de 30 anos	8,18	12,10
Entre 30 e 50 anos	75,45	74,19
Acima de 50 anos	16,36	13,71
TOTAL	100	100
Coordenação	2024 Percentual	2025 Percentual
Abaixo de 30 anos	5,26	9,42
Entre 30 e 50 anos	86,47	81,88
Acima de 50 anos	8,27	8,70
TOTAL	100	100
Liderança	2024 Percentual	2025 Percentual
Abaixo de 30 anos	15,54	21,64
Entre 30 e 50 anos	73,42	68,28
Acima de 50 anos	11,04	10,08
TOTAL	100	100

Especialista	2024 Percentual	2025 Percentual
Abaixo de 30 anos	16,67	16,22
Entre 30 e 50 anos	66,67	64,86
Acima de 50 anos	16,67	18,92
TOTAL	100	100
Analista	2024 Percentual	2025 Percentual
Abaixo de 30 anos	24,84	29,81
Entre 30 e 50 anos	71,68	66,05
Acima de 50 anos	3,49	4,14
TOTAL	100	100
Assistente	2024 Percentual	2025 Percentual
Abaixo de 30 anos	49,49	52,22
Entre 30 e 50 anos	45,9	43,86
Acima de 50 anos	4,61	3,92
TOTAL	100	100
Operacional	2024 Percentual	2025 Percentual
Abaixo de 30 anos	19,11	21,52
Entre 30 e 50 anos	62,53	60,59
Acima de 50 anos	18,36	17,88
TOTAL	100	100
Total	2024 Percentual	2025 Percentual
Abaixo de 30 anos	21,38	24,10
Entre 30 e 50 anos	62,46	60,23
Acima de 50 anos	16,16	15,67
TOTAL	100	100



Empregados de grupos minoritários e/ou vulneráveis por categoria funcional (%) 2-4 REFORMULAÇÃO DE INFORMAÇÕES

	2024	2025
	Percentual	Percentual
Negros		
Diretoria	16,67	37,50
Gerência	45,98	51,35
Supervisão	60,91	59,68
Coordenação	65,41	64,49
Liderança	77,30	77,10
Especialista	47,92	51,35
Analista	55,56	58,80
Assistente	65,68	63,14
Operacional	74,33	74,68
TOTAL	72,28	72,50

PcDs	Percentual 2024	Percentual 2025
Diretoria	5,56	0
Gerência	2,3	2,70
Supervisão	0,91	1,61
Coordenação	1,5	1,45
Liderança	0,41	0,42
Especialista	0	2,70
Analista	3,70	3,93
Assistente	6,86	8,05
Operacional	1,24	1,53
TOTAL	1,80	2,16

Nota 1: No Brasil, as pessoas que se autodeclaram pretas ou pardas, são consideradas negras, de acordo com o Estatuto da Igualdade Racial. Essa definição é utilizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).
Nota 2: Até o momento, a Companhia não realiza o acompanhamento das informações relacionadas ao grupo sub-representado LGBTQIAPN+

Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens GRI 405-2

	2024		2025	
	Salário base (R\$)	Remuneração (R\$)	Salário base (R\$)	Remuneração (R\$)
Diretoria				
Razão homens X mulheres	1,6	1,77	2,11	2,23
Gerência				
Razão homens X mulheres	0,98	0,99	0,97	0,97
Supervisão				
Razão homens X mulheres	1,05	0,85	0,92	0,92
Coordenação				
Razão homens X mulheres	1,1	1,09	1,22	1,21
Liderança				
Razão homens X mulheres	1,1	1,09	1,03	0,90
Especialista				
Razão homens X mulheres	1,19	1,15	1,36	1,28
Analista				
Razão homens X mulheres	0,96	0,91	0,99	0,95
Assistente				
Razão homens X mulheres	0,97	0,97	0,99	0,91
Operacional				
Razão homens X mulheres	0,92	0,73	0,90	0,74

Casos de discriminação GRI 406-1

Em 2025, não registramos casos de discriminação. Analisamos todas as denúncias recebidas com base nas premissas de imparcialidade, confidencialidade e não retaliação. Em caso de ocorrências, implementamos planos de ação para tratar os incidentes, submetidos a análise periódica como parte dos nossos processos de gestão interna.

Gestão de saúde e segurança do trabalho GRI 403-1

Para sustentar o nosso Propósito, Princípios e Atitudes de Valor, mantemos um sistema de gestão de saúde e segurança ativo. Adotamos as diretrizes da ISO 45001 e as normas regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego, o que assegura uma gestão estruturada e alinhada às práticas de referência do mercado.

Esses padrões orientam o desenvolvimento contínuo do nosso sistema de gestão e sustentam a busca por melhorias e inovações que promovam um ambiente de trabalho seguro, saudável e produtivo para todos. Mais do que atender às exigências legais e às convenções aplicáveis, conduzimos a gestão de saúde e segurança a partir da responsabilidade da organização e do compromisso de zelar pelos nossos colaboradores.

Adotamos políticas e práticas voltadas a identificar, analisar e reduzir riscos, promover a saúde física e mental das equipes e consolidar uma cultura organizacional em que a segurança é um valor fundamental em todas as atividades e em todos os níveis hierárquicos da Companhia.



Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes GRI 403-2

Comitê de Crise

O Comitê de Crise tem a missão de gerir situações emergenciais, proteger a reputação e os ativos da organização e assegurar a continuidade das nossas operações, o que reforça o nosso compromisso com as práticas de governança corporativa.

O Comitê é composto por membros fixos de áreas estratégicas e pode contar com participantes convidados, conforme a natureza da crise. Estabelecemos também diretrizes e protocolos para orientar a resposta a cenários críticos.

Investigação de acidentes

A nossa metodologia de investigação de acidentes analisa os seguintes fatores:

Fatores organizacionais: não conformidades com elementos do sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho e falhas de organização, planejamento e gestão, como a ausência de procedimento operacional;

Condições da tarefa, do ambiente e do entorno: condições do ambiente de trabalho capazes de produzir erros e violações, como a ausência de sinalização de segurança;

Ações individuais e de equipe: erros ou violações que levaram diretamente ao incidente, por ação ou omissão, como o descumprimento de procedimento operacional;

Defesas ausentes ou falhas: medidas destinadas a evitar as consequências de atos humanos ou de falhas em componentes que resultaram em incidente, como a ausência de guarda-corpo para prevenir quedas em altura.

Gerenciamento de riscos ocupacionais

Adotamos um método estruturado para o gerenciamento de riscos ocupacionais, que abrange a identificação de perigos e a avaliação e o controle dos riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes. O método está alinhado às medidas de saúde ocupacional necessárias para eliminar, reduzir ou gerenciar os perigos inerentes a cada atividade.

Comunicamos internamente os perigos e riscos a colaboradores, terceiros e visitantes por meio de procedimentos operacionais, instruções de trabalho, ordens de serviço, palestras, treinamentos, reuniões, Diálogos de Segurança (DDS) e informações visuais nos postos de trabalho. O objetivo é assegurar que todos conheçam os perigos e os riscos associados às suas funções.

Para atividades não rotineiras, o nosso sistema de gestão prevê a elaboração da Análise Preliminar de Risco (APR). A elaboração é de responsabilidade do trabalhador envolvido na tarefa, colaborador direto ou terceiro cujo trabalho é controlado pela organização, em conjunto com um representante da área de segurança do trabalho.

Os nossos colaboradores dispõem de canais para reportar perigos e riscos e podem exercer o direito de recusa diante de situações inseguras. Esse direito, previsto no nosso Código de Conduta, protege o trabalhador de qualquer punição ou retaliação.

Reforçamos todos esses processos por meio de treinamentos, capacitações, certificações e diretrizes definidas, com o envolvimento ativo da alta administração da Companhia.



Serviços de saúde do trabalho

GRI 403-3

A nossa Medicina do Trabalho está voltada à saúde e à segurança dos colaboradores e atua com o objetivo de prevenir doenças e lesões ocupacionais, promover o bem-estar e garantir condições adequadas para que todos realizem suas atividades de forma saudável e segura.

Na prevenção de doenças e lesões ocupacionais, realizamos exames médicos periódicos, que permitem a detecção precoce de condições relacionadas ao trabalho. Além da prevenção, conduzimos práticas voltadas à redução do estresse, à melhoria da ergonomia e ao apoio à saúde mental das nossas equipes.

Por meio da Medicina do Trabalho, cumprimos as exigências legais de saúde e segurança, atendendo a normativas como a NR-7, que trata do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), e a NR-1, que estabelece o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), entre outras, o que sustenta um ambiente de trabalho saudável e seguro.

Em 2025, os colaboradores receberam orientações sobre a NR-1 por meio da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio) e a partir de treinamentos sobre os Riscos Ocupacionais consolidados no PGR. As capacitações foram realizadas internamente com as equipes de Manutenção e Operação, totalizando 11 turmas.

Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes à saúde e segurança do trabalho

GRI 403-4

Para estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro, oferecemos serviços de saúde ocupacional aos nossos colaboradores, que incluem exames médicos ocupacionais, acompanhamento da saúde, gestão de atestados e licenças, campanhas de saúde e bem-estar e elaboração da documentação legal.

Assumimos o compromisso de manter condições de trabalho saudáveis, com o controle dos riscos inerentes ao ambiente para prevenir lesões e doenças. Qualificamos e monitoramos o padrão de qualidade das clínicas credenciadas para a realização dos exames e controlamos a periodicidade dos exames ocupacionais dos trabalhadores, incluindo os terceirizados contratados.

Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho

GRI 403-5

Oferecemos às nossas equipes um conjunto de cursos e formações em saúde e segurança. Os principais são:

- > Integração para novos colaboradores;
- > Prevenção de quedas;
- > Combate a incêndio e emergências;
- > Ergonomia;
- > Primeiros socorros;
- > Uso de EPIs;
- > Comunicação de riscos;
- > Prevenção de doenças ocupacionais;
- > Segurança de máquinas e equipamentos;
- > Trabalho em espaços confinados;
- > Trabalho em altura;
- > Trabalho com eletricidade;
- > Manuseio de substâncias químicas perigosas;
- > Operação de máquinas e equipamentos;
- > Movimentação de cargas;
- > Prevenção de quedas de objeto.

Promoção da saúde do trabalhador

GRI 403-6

Zelamos pela confidencialidade das informações de saúde dos nossos colaboradores, com acesso restrito a profissionais capacitados, em conformidade com o nosso Programa de Integridade e com a LGPD.

Em parceria com operadoras de saúde, oferecemos atendimento médico, de urgência e emergência, presencial e on-line, e atendimento odontológico a colaboradores e dependentes, além de programas de prevenção de doenças e palestras virtuais alinhadas ao calendário do Ministério da Saúde.

O apoio à saúde mental é conduzido por meio de um canal de acolhimento psicológico.

A medicina ocupacional promove ações educativas e preventivas, como diálogos sobre doenças crônicas e infecciosas, entre elas IST e AIDS, sedentarismo, hipertensão, diabetes, alcoolismo e uso de drogas, além do incentivo à vacinação. Em 2025, destacamos as campanhas sobre IST e AIDS, Saúde da Mulher, Doação de Sangue, Setembro Amarelo, Outubro Rosa e Novembro Azul.

Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios

GRI 403-7

Em 2025, conduzimos o levantamento dos perigos e riscos associados às atividades dos nossos colaboradores em operações ou parcerias de negócio sobre as quais não temos controle direto. O levantamento abrangeu diferentes locais, entre eles o trabalho remoto, as atividades em campo e em ambientes externos, a prestação de serviços em instalações de clientes, as viagens a trabalho e os locais controlados por outros parceiros comerciais.

Os principais perigos e riscos identificados foram quedas, lesões musculoesqueléticas, acidentes de trânsito, queda de objetos, exposição a produtos químicos, queimaduras, acidentes com máquinas e equipamentos, choques elétricos, traumas, acidentes em altura, incêndios, explosões e lesões por vibração e ruído, com incidência sobre colaboradores diretos e terceirizados. A exposição a agentes biológicos e a radiações foi mapeada como risco exclusivo dos colaboradores diretos.

Para prevenir e mitigar esses perigos e riscos, aplicamos um conjunto de medidas de controle que engloba o uso de equipamentos de proteção individual (EPIs) e coletiva (EPCs), a realização de treinamentos e capacitações e a sinalização de segurança. Adotamos ainda programas de segurança no trabalho, análises de risco, controle de substâncias perigosas, manutenções preventivas, planos de emergência e evacuação, acompanhamento de conformidade, ações de saúde ocupacional e o estímulo ao envolvimento dos trabalhadores.

Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho

GRI 403-8

Mantemos um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho implantado e adequado às exigências legais, em conformidade com normas e diretrizes reconhecidas, como a ISO 45001, com certificação concedida por terceira parte independente. Em 2025, o sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho abrangeu os 11.180 colaboradores diretos, o que corresponde a 100% dessa categoria. Os trabalhadores terceirizados não são cobertos por esse sistema.

Compilamos os dados por meio de inspeções e avaliações, relatórios de acidentes e incidentes, informações de saúde ocupacional e registros de treinamento e conscientização. Para verificar a conformidade e a eficácia, utilizamos os resultados de auditorias internas e externas e a aplicação das normas regulamentadoras (NRs), que abrangem desde disposições gerais até aspectos específicos da segurança, como o trabalho em espaços confinados e em altura.

Consideramos também as leis municipais e estaduais e as normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) aplicáveis, de acordo com a localidade e as características das atividades operacionais. Para aprimorar a gestão, empregamos ferramentas e tecnologias como o sistema de gestão de saúde e segurança, formulários, checklists e aplicativos, que sustentam a condução da gestão de saúde e segurança do trabalho.



Acidentes de trabalho / Condições de trabalho dos motoristas / Gestão de acidentes e segurança GRI 403-9

Mantemos um processo estruturado e implementado para a identificação e a classificação dos perigos e riscos à segurança dos nossos colaboradores. As nossas equipes atuam na avaliação de instalações, na revisão documental, em entrevistas, na observação de tarefas, na análise de processos, no estudo de normas, na análise de acidentes potenciais, na priorização de perigos e no desenvolvimento e na implementação de medidas de controle, treinamentos e comunicação.

Entre os perigos que já resultaram em acidentes de consequência grave, apuramos as lesões musculoesqueléticas e os traumas. Para mitigar ou eliminar esses riscos, implementamos ações como a substituição de equipamentos e materiais, além de controles de engenharia e administrativos e do uso de EPIs.

Em 2025, os colaboradores diretos da VIXPar somaram 29.741.648,00 horas trabalhadas, com índices calculados sobre a base de 1.000.000,00 de horas. No período não registramos óbito por acidente de trabalho.

Registramos ainda 38 acidentes com consequências graves, com índice de 1,28, e 80 comunicações obrigatórias, com índice de 2,69. As tipologias identificadas incluíram quedas, acidentes com veículos e equipamentos. Em acidentes de trânsito, apuramos 397 ocorrências.

As estatísticas de acidentes de trabalho englobam colaboradores em regime de tempo integral, parcial, sem garantia de carga horária, permanentes, com contrato por prazo determinado e temporários.

Os trabalhadores terceirizados ainda não são incluídos nesses dados, em razão da ausência de um sistema de gestão centralizado e da diversidade, da complexidade e da abrangência geográfica das nossas operações. Seguimos com iniciativas voltadas à melhoria da gestão desse indicador.



DESEMPENHO 2025

Valor econômico direto gerado e distribuído GRI 201-1

De forma consolidada, a VIXPar expandiu suas margens operacionais em 2025, refletindo a evolução em todos as verticais de negócios na comparação com anos anteriores e um desempenho financeiro sólido. Como resultado do desempenho operacional e da gestão eficiente de custos e da dívida, a Companhia registrou R\$ 170,2 milhões de lucro líquido e ultrapassou a marca de 11 mil colaboradores.

> Valor econômico direto gerado:
R\$ 4.829.507.611

> Valor econômico distribuído:
R\$ 4.659.263.161

> Custos operacionais:
R\$ 2.386.270.553

> Salários e benefícios de empregados:
R\$ 875.475.519

> Pagamentos a provedores de capital:
R\$ 762.426.547

> Pagamentos ao governo:
R\$ 635.090.543

> Valor econômico retido:
R\$ 170.244.450

Apoio financeiro recebido do governo GRI 201-4

Durante o ano de 2025, recebemos um total de R\$ 108.905.618,13 de apoio financeiro do governo brasileiro (não acionista da VIXPar). Esse montante é referente a benefícios e créditos fiscais.

O apoio financeiro governamental foi concedido através de leis, decretos, convênios e regulamentos estaduais, em todo território nacional, que contemplam especificamente as operações realizadas pela Companhia.

Abordagem tributária GRI 207-1

A nossa abordagem tributária é integrada à estratégia fiscal, analisada e aprovada pelo Conselho de Administração, submetida a revisão anual e fundamentada na conformidade regulatória, conforme os padrões estabelecidos pelo Código Conduta. Os objetivos e as metas abrangem desde a concepção dos projetos até a revisão contínua, e envolvem a análise de impacto financeiro, a avaliação de oportunidades e riscos e a participação da alta administração.

Cumprimos as obrigações e os regulamentos municipais, estaduais e federais. Utilizamos plataformas de controle de regularidade fiscal e realizamos auditorias periódicas, conduzidas por auditores independentes, para assegurar a conformidade tributária.



DESEMPENHO 2025

Governança, controle e gestão de risco fiscal GRI 207-2

O Conselho de Administração, como a nossa mais alta instância de governança, é responsável por assegurar a conformidade da estratégia fiscal. A estratégia é composta pelo engajamento da alta administração, pela Política de Conformidade Fiscal, pela avaliação de riscos da área e pela realização de treinamentos, com foco no cumprimento das normas fiscais e na geração de valor de longo prazo para os nossos stakeholders.

O controle fiscal é conduzido pela Gerência de Controladoria, vinculada à Diretoria Financeira e de Relação com Investidores (DFRI).

Atuamos em conjunto com a área contábil e fiscal para otimizar a carga tributária e identificar potenciais benefícios fiscais. Adotamos instruções de trabalho detalhadas que asseguram a conformidade dos processos, o recolhimento dos tributos nos prazos devidos e a correta compensação de créditos tributários.

Anualmente, emitimos relatórios ao Comitê de Gestão Financeira, Risco e Auditoria e ao Conselho de Administração. A verificação dos relatos fiscais ocorre por meio de auditoria interna, revisões periódicas, análise da documentação de suporte, software de verificação fiscal, auditoria fiscal externa, comparação com os regulamentos vigentes e consultoria especializada.

Relato país-a-país GRI 207-4

Para fins tributários, em 2025 as entidades consideradas residentes no Brasil são a Vix Logística S.A., a Autoport Transportes e Logística Ltda, a Let's Rent a Car S.A., a Salute Locação e Empreendimentos Ltda, a Servicarga Transportes e Serviços Ltda, a Vix Transportes Dedicados Ltda e a VM Mineração Ltda*, todas atuando primariamente na prestação de serviços.

Com um total de 11.180 empregados, essas entidades geraram receitas totais, líquidas de impostos, de R\$ 4.043.611.182, resultando em lucros antes do pagamento de impostos de R\$ 239.138.771 e bens tangíveis de R\$ 3.126.288.540. O imposto de renda de pessoa jurídica incidente sobre lucros/perdas foi de R\$ 71.891.156.

*Alteração da razão social da VM Mineração Ltda ocorrida em janeiro de 2026 para Viva Soluções Logísticas Inteligentes Ltda.



SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI

Declaração de uso	VIXPar (Vix Logística) relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 1º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025.				
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021				
NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	
Conteúdos gerais					
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	07			
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	63			
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	Anual; 1º/01/2025 a 31/12/2025; sustentabilidade@vix.com.br			
	2-4 Reformulações de informações	63			
	2-5 Verificação externa	63			
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	20, 30			
	2-7 Empregados	65, 66			5, 8, 10
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	67			8, 10
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	34			16
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	34			5, 10, 16
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	O presidente do mais alto órgão de governança não ocupa um cargo executivo na própria organização.			16
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	15			16
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	15			12, 16

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	70			
	2-15 Conflitos de interesse	70			16
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	16			
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	14			
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	70			
	2-19 Políticas de remuneração	70			
	2-20 Processo para determinação da remuneração	70			
	2-21 Proporção da remuneração total anual	80			
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	5			
	2-23 Compromissos de política	14			12, 16
	2-24 Incorporação de compromissos de política	32			
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	35			
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	35			16
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Em 2025, não houve multas ou sanções não monetárias aplicadas por não conformidade com leis e regulamentos.			
	2-28 Participação em associações	A VIXPar é signatária do Pacto Global da ONU e é associada ao Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC).			
	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	16			
	2-30 Acordos de negociação coletiva	0 percentual do total da força de trabalho coberta por acordos de negociação coletiva em 2025 foi de 97,55%.			
					8, 16

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
Temas materiais						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	12 e 13				
	3-2 Lista de temas materiais	13				
Inovação, tecnologia e inteligência artificial						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Inovação, tecnologia e inteligência artificial	63				
Desempenho financeiro						8, 9, 16
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	26 e 91				8, 9
	201-4 Apoio financeiro recebido do governo	91				
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	80				5, 8
GRI 207: Tributos 2019	207-1 Abordagem tributária	91				16
	207-2 Governança, controle e gestão de riscos fiscais	92				16
	207-3 Engajamento de stakeholders e gestão de suas preocupações quanto a tributos	17				16, 17
	207-4 Relato país-a-país	92				16, 17
Ética, conformidade e governança						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Ética, conformidade e governança	32				
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	35				16
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	33				16
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Não foram registrados casos de corrupção em 2025.				16
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	Não foram registradas ações judiciais pendentes ou encerradas por concorrência desleal, práticas de truste e de monopólio em 2025.				16

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
Mudanças climáticas						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Mudanças climáticas	38				
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	72				12, 13, 15
	305-2 Emissões indiretas (escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	73				7, 12, 13, 15
	305-3 Outras emissões indiretas (escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	73				12, 13, 15
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	74				7, 9, 12, 13, 15
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	74				7, 13, 14, 15
Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores	53				
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	77 a 79				5, 8, 10
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	80				3, 5, 8
	401-3 Licença maternidade/paternidade	79				5, 8
GRI 404: CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	81				4, 5, 8, 10
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	54				4, 8, 10
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	100% dos empregados da VIXPar recebem análises de desempenho e desenvolvimento de carreira.				4, 5, 8, 10
Segurança do trabalho e no trânsito						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Segurança do trabalho e no trânsito	49				

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	86			3, 8
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	87			3, 8
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	88			3, 8, 16
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	88			3, 4, 8
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	89			3, 8
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	89			3, 8
	403-9 Acidentes de trabalho	90			3, 8
Saúde e bem-estar					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Saúde e bem-estar	52			
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-3 Serviços de saúde do trabalho	88			3, 8
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	89			3, 8
	403-10 Doenças profissionais	Não houve casos em 2025.			3, 8
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Não houve casos em 2025.			5, 10
GRI 410: Práticas de segurança 2016	410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	O percentual de seguranças que recebeu capacitação em políticas ou procedimentos em direitos humanos foi de 100%.			8, 16

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	
Comunicação, relacionamento e experiência do cliente					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Comunicação, relacionamento e experiência do cliente	17			
GRI 416: Saúde e segurança do consumidor 2016	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	100% dos serviços prestados pela VIXPar são avaliados em relação a seus impactos na saúde e segurança em busca de melhorias.			
	416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	Em 2025, registramos 15 casos que resultaram em multa ou penalidade.			3, 9, 12, 16
Cibersegurança, privacidade e segurança de dados					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Cibersegurança, privacidade e segurança de dados	36			16
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	No ano de 2025 não houve vazamento, furto ou perda de dados de clientes.			16
Indicadores não ligados a temas materiais, mas que são relevantes para a empresa					
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	45 e 71			7, 8, 12, 13
	302-3 Intensidade energética	72			7, 8, 12, 13
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	39			6, 12
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	39			6, 12
	303-5 Consumo de água	39			6, 12
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	82 a 84			5, 8
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	88			5, 8, 10

CRÉDITOS

Uma publicação VIXPar

www.vixpar.com

Uma empresa do Grupo Águia Branca

www.gab.com.br

Coordenação, conteúdo, design,
diagramação e revisão ortográfica

Gerência de Sustentabilidade

Jessica Chieppe

Wanderson Lima

Gregorio Sangali Dias

Thais Lomar Mendanha

Revisão ortográfica realizada com auxílio
de ferramenta de Inteligência Artificial.

Imagens

Acervo VIXPar

Materialidade e GRI

Grupo Report

www.gruporeport.com.br

Conceito Visual

ETC Publicidade



VIXPAR | vix AUTO PORT /SERVI CARGA Let's V1